

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas	5
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas	6
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	8
- Portaria de extensão da alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril)	9
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro	10
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	11
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros ..	12
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços	14

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	15
--	----

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global	18
- Acordo de empresa entre a United European Car Carriers Unipessoal, L.da e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outra/texto consolidado	53
- Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras	63
- Acordo de empresa entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Integração em níveis de qualificação	65
- Acordo de empresa entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Integração em níveis de qualificação	65
- Acordo de empresa entre a Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, L.da e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas - Integração em níveis de qualificação	65
- Acordo de empresa entre a E. S. Recuperação de Crédito, ACE e o SINTAF - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - Integração em níveis de qualificação	66
- Acordo de empresa entre a Escala Braga - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Integração em níveis de qualificação	66
- Acordo de adesão entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao acordo de empresa entre a mesma e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros	66
- Acordo de adesão entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao acordo de empresa entre a mesma e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros	67
- Acordo de empresa entre a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Retificação	67

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- STAE - Sindicato dos Técnicos de Ambulâncias de Emergência que passa a denominar-se Sindicato dos Técnicos de Ambulâncias de Emergência, e Técnicos Operadores de Telecomunicações - STAETOTE - Alteração	69
---	----

II – Direção:

- Sindicato dos Técnicos de Ambulâncias de Emergência, e Técnicos Operadores de Telecomunicações - STAETOTE	70
---	----

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- PRO.VAR - Associação para a Defesa, Promoção e Inovação dos Restaurantes de Portugal - Constituição	71
- APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação - Alteração	80

II – Direção:

- PRO.VAR - Associação para a Defesa, Promoção e Inovação dos Restaurantes de Portugal	81
--	----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Soteis, Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel	82
- AIP - Feiras, Congressos e Eventos, Associação Empresarial	82
- TAP Portugal, SA - Substituição	82

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Lustrarte - José Leonel J. Faria, L. ^{da}	83
- Mitsubishi Fuso Truck Europe, SA - Retificação	83

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

O contrato coletivo e suas alterações entre a CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, respetivamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 23, de 22 de junho de 2011, e 24, de 29 de junho de 2014, abrangem no território do continente, com exceção dos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém, as atividades de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça.

As partes signatárias requereram a extensão da referida convenção na mesma área e âmbito de atividade às empresas não representadas pela confederação de empregadores outorgante e respetivos trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas a)

e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial em vigor. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retri-

buições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 4,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Em comparação com a última convenção estendida, a presente convenção atualiza outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, em 3,6 %, o subsídio de alimentação, em 1,5 %, e as compensações das despesas de alimentação em pequenas deslocações, entre 8,1 % e 8,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objeto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

Considerando, ainda, que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão apenas é aplicável no território do continente, de acordo com as exceções previstas na convenção.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2014, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão. Atendendo a que na área e no âmbito de atividade da convenção a estender existe outra convenção coletiva entre a mesma confederação de empregadores e a FESAHT, e que assiste a esta federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo e das suas alterações.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e das suas alterações entre a CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, respetivamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 23, de 22 de junho de 2011, e 24, de 29 de junho de 2014, são estendidas no território do continente, exceto nos distritos de Beja, Évora,

Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 18 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

O contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2012, e n.º 19, de 22 de maio de 2014, abrangem as relações de trabalho entre as adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção e suas alterações a todas as empresas do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do

Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Considerando que a ADCP se constituiu em abril de 2012 e que a convenção coletiva foi inicialmente publicada em novembro do mesmo ano, não foi possível determinar a representatividade da parte empregadora da convenção nem efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial, com base nos últimos elementos disponíveis dos Quadros de Pessoal, uma vez que tais elementos dizem respeito ao ano de 2012, cuja informação se reporta a 31 de outubro. Todavia, no que se refere à representatividade, a ADCP comprovou que cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM n.º 90/2012, alterada pela RCM n.º 43/2014, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas. Por outro lado, tem-se em consideração que por força das portarias de extensão anteriormente emitidas para o mesmo setor de atividade as relações de trabalho eram reguladas pelas convenções coletivas outorgadas pela ASCOOP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal, a associação de empregadores que foi extinta em maio de 2012.

As retribuições em vigor previstas no nível «VIII» da tabela salarial «A» e no nível «J» da tabela salarial «B» do anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que a convenção e as suas alterações regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a extensão tenha sido requerida para todo o território nacional, a presente extensão apenas é aplicável no território do continente, porquanto a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2014, ao qual a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziu oposição, alegando nomeadamente a obrigatoriedade da sua exclusão da extensão, com fundamento na existência de regulamentação coletiva própria. De acordo com o princípio da subsidiariedade, previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Este princípio exclui automaticamente a aplicação da presente extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, não dependendo por isso de norma expressa no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial. No entanto, atendendo

ao requerido pela oponente, clarifica-se expressamente na extensão que não abrange os trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa e das suas alterações.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2012, e n.º 19, de 22 de maio de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante 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 profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

4- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte os 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 quinto dias após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária pre-

vistas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 18 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

As alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções aos empregadores que no território nacional se dediquem às mesmas atividades económicas, não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que as partes empregadoras subscritoras das convenções têm ao seu serviço 55 % dos trabalhadores.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,3 % na massa salarial do total dos trabalha-

dores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos grupos «G» a «J» da tabela salarial prevista no anexo IV, bem como a retribuição prevista no grupo «H» da tabela salarial prevista no anexo V das convenções, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As anteriores extensões das convenções não abrangem, na indústria de lanifícios, os empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, pelo que a presente extensão também não abrange os mesmos empregadores.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2014, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *i)* da alínea *c)*, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos em vigor entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam

as atividades abrangidas pelas convenções 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 atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica, na indústria de lanifícios, a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

4- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 18 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Portaria de extensão da alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril)

A alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgam.

A APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes requereram a extensão da alteração à convenção, na mesma área de aplicação da convenção, a todas as empresas que se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução

do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que a parte empregadora subscritora das convenções tem ao seu serviço 77,2 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão só abrange o território do continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2014, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea i) da alínea c), promove-se a extensão da alteração ao contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração ao contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela prevista;

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 18 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro

O contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção no território nacional às empresas não representadas pela federação de empregadores outorgante que se dediquem ao mesmo âmbito de actividade, e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem

dos 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos graus 11, 12 e 13 das tabelas salariais prevista no anexo I, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Na área e âmbito de atividade da convenção existem outras convenções coletivas, celebradas pela AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins, pelo que assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2014, na sequência do qual a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas deduziu oposição, invocando a inaplicabilidade da extensão com fundamento na existência de convenção coletiva própria e que lhe assiste o direito à defesa dos interesses dos trabalhadores por ela representados. De acordo com o aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de junho de 2007, o contrato coletivo celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 31, de 22 de agosto de 2000, cessou a sua vigência em 31 de março de 2006, no âmbito de representação das referidas associações. No mesmo setor de atividade, o contrato coletivo entre a AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de março de 2002, com a alteração e respetiva retificação publicadas no mesmo boletim, n.ºs 15, de 22 de abril de 2003, e 23, de 22 de junho de 2003, respetivamente, cessou a sua vigência em 17 de fevereiro de 2009, no âmbito da representação da AIMMAP e da FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, na parte correspondente ao da extinta FEQUIMETAL, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conforme consta do aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, 22 de abril de 2009. Todavia, considerando que assiste à oponente defesa dos direitos e interesses dos associados que representa, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL.

Na sequência do aviso relativo ao projeto da presente extensão a AIMMAP pronunciou-se no sentido da exclusão dos empregadores por esta representados, de acordo com o previsto no referido projeto.

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

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014, 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 atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, que exerçam atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins nem aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 22 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

Lisboa, 22 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção a todas as empresas que, na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de

acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 67 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

A exemplo das extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de outra convenção coletiva, celebrada entre a AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto que nas empresas não filiadas em quaisquer das associações de empregadores do setor se aplicou o contrato coletivo celebrado pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste setor de atividade.

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 setor.

Embora a convenção tenha área nacional, a presente extensão só abrange o território do continente. A atividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território daquelas regiões competiria aos respetivos Governos Regionais.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea i) da alínea c), promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º

do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º

211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

Lisboa, 22 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro se dediquem a atividades de comércio retalhista e reparação de eletrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas que, na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As anteriores extensões desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as

quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, são estendidas no distrito de Faro:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das 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:

a) 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;

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

c) 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;

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

Lisboa, 22 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

O contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014 abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Bragança se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da conven-

ção às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que se dediquem à actividade comercial e ou prestação de serviços na área e no âmbito da sua aplicação, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas. Atendendo ainda a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

As anteriores extensões da convenção revista não abrangem as relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, os quais são abrangidos pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, são estendidas no distrito de Bragança:

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

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

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

a) 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;

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

c) 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;

d) 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.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário

produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

Lisboa, 18 de dezembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito do Porto exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção, bem como as que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, se dediquem à atividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram. As associações subscritoras requereram a extensão da referida convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas. Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 4,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas. Atendendo ainda a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. A convenção abrange a reparação de relojoaria e o comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu. No entanto, nos distritos de Aveiro e Braga tais atividades são abrangidas por outras convenções coletivas para o comércio e respetivas portarias de extensão. A convenção abrange, ainda, o comércio retalhista de carnes do distrito do Porto. No entanto, existe também convenção coletiva, objeto de extensão, celebrada por associação de empregadores que neste distrito representa a referida atividade. Neste contexto, a presente extensão abrange as referidas atividades apenas quanto aos empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes. As extensões anteriores da convenção revista não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho

previstas na convenção, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão da convenção em causa.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista e ou à prestação de serviços, à reprodução de documentos e à reparação de molduras e consertos de calçado e ao comércio grossista, desde que a respetiva atividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Nos distritos de Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a atividade de reparação e relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para esta atividade;

c) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas não filiados nos sindicatos outorgantes.

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não se aplica ao comércio retalhista de carnes.

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

a) 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;

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

c) 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;

d) 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.

4- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código

do Trabalho.

5- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global

Texto global

A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 7 de 22 de Fevereiro de 2014 (texto global).

(Revisão global)

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam as atividade com os seguintes CAE da rev. 3, 45401 Comércio por grosso e a retalho de motociclos, de suas peças e acessórios, 45402 Manutenção e reparação de motociclos, de suas peças e acessórios, 46110 Agentes do comércio por grosso de matérias-primas agrícolas e têxteis, animais vivos e produtos semiacabados, 46120 Agentes do comércio por grosso de combustíveis, minérios, metais e de produtos químicos para a indústria, 46130 Agentes do comércio por grosso de madeira e materiais de construção, 46140 Agentes do comércio por grosso de máquinas, equipamento industrial, embarcações e aeronaves, 46150 Agentes do comércio por grosso de mobiliário, artigos para uso doméstico e ferragens, 46160 Agentes do comércio por grosso de têxteis, vestuário, calçado e artigos de couro, 46170 Agentes do comércio por grosso de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46180 Agentes especializados do comércio por grosso de outros produtos, 46190 Agentes do comércio por grosso misto sem predominância, 46211 Comércio por grosso de alimentos para animais, 46212 Comércio por grosso de tabaco em bruto, 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto, 46220 Comércio por grosso de flores e plantas, 46230 Comércio por grosso de animais vivos, 46240 Comércio por grosso de peles e couro, 46311 Comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, exceto batata, 46320 Comércio por grosso de carne e produtos à base de carne, 46341 Comércio por grosso de bebidas alcoólicas, 46350 Comércio por grosso de tabaco, 46362 Comércio por grosso de chocolate e de produtos de confeitaria,

46382 Comércio por grosso de outros produtos alimentares, n.e., 46390 Comércio por grosso não especializado de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46410 Comércio por grosso de têxteis, 46421 Comércio por grosso de vestuário e de acessórios, 46422 Comércio por grosso de calçado, 46441 Comércio por grosso de louças em cerâmica e em vidro, 46442 Comércio por grosso de produtos de limpeza, 46450 Comércio por grosso de perfumes e de produtos de higiene, 46460 Comércio por grosso de produtos farmacêuticos, 46470 Comércio por grosso de móveis para uso doméstico, carpetes, tapetes e artigos de iluminação, 46480 Comércio por grosso de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia, 46491 Comércio por grosso de artigos de papelaria, 46493 Comércio por grosso de brinquedos, jogos e artigos de desporto, 46494 Outro comércio por grosso de bens de consumo, n.e., 46510 Comércio por grosso de computadores, equipamentos periféricos e programa informáticos, 46520 Comércio por grosso de equipamentos eletrónicos, de telecomunicações suas partes, 46610 Comércio por grosso de máquinas e equipamentos, agrícolas, 46620 Comércio por grosso de máquinas-ferramentas, 46630 Comércio por grosso de máquinas para a indústria extrativa, construção engenharia civil, 46640 Comércio por grosso de máquinas para a indústria têxtil, máquinas de costura e de tricotar, 46650 Comércio por grosso de mobiliário de escritório, 46660 Comércio por grosso de outras máquinas e material de escritório, 46690 Comércio por grosso de outras máquinas e equipamentos, 46711 Comércio por grosso de produtos petrolíferos, 46720 Comércio por grosso de minérios e de metais, 46731 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados, 46732 Comércio por grosso de materiais de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário, 46740 Comércio por grosso de ferragens, ferramentas manuais e artigos para canalizações e aquecimento, 46750 Comércio por grosso de produtos químicos, 46761 Comércio por grosso de fibras têxteis naturais, artificiais e sintéticas, 46762 Comércio por grosso de outros bens intermédios, n.e., 46771 Comércio por grosso de sucatas e de desperdícios metálicos, 46772 Comércio por grosso de desperdícios têxteis, de cartão e papéis velhos, 46773 Comércio por grosso de desperdícios de materiais, n.e., 46900 Comércio por grosso não especializado, 47111 Comércio a retalho em supermercados e hipermercados, 47112 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47191 Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares, 47192 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47210 Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados, 47220 Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados, 47230 Comércio a retalho de

peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados, 47240 Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados, 47250 Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados, 47260 Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados, 47291 Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados, 47292 Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados, 47293 Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n.e., 47410 Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados, 47420 Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados, 47430 Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados, 47510 Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados, 47521 Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados, 47522 Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados, 47523 Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados, 47530 Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados, 47540 Comércio a retalho de eletrodomésticos, em estabelecimentos especializados, 47591 Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados, 47592 Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47593 Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e., em estabelecimentos especializados, 47620 Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados, 47630 Comércio a retalho de discos, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados, 47640 Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e lazer, em estabelecimentos especializados, 47650 Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados, 47711 Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados, 47712 Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados, 47721 Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados, 47722 Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimento especializados, 47730 Comércio a retalho de produtos farmacêuticos, em estabelecimentos especializados, 47740 Comércio a retalho de produtos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados, 47750 Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimento especializados, 47761 Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados, 47762 Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos, em estabelecimentos especializados, 47770 Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, em estabelecimentos especializados, 47781 Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados, 47782 Comércio

a retalho de material ótico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados, 47783 Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47784 Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e., 47790 Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados, 47810 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47820 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares, 47890 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos, 47910 Comércio a retalho por correspondência ou via *internet*, 47990 Comércio a retalho por outros métodos, não efetuado em estabelecimentos bancas, feiras ou unidades móveis de venda, 62010 Atividades de programação informática, 62020 Atividades de consultoria em informática, 62030 Gestão e exploração de equipamento informático, 62090 Outras atividades relacionadas com as tecnologias da informação e informática, 63110 Atividades de processamento de dados, domiciliação de informação e atividades relacionadas, 63120 Portais web, 68100 Compra e venda de bens imobiliários, 68322 Administração de Condomínios, 69102 Atividades dos cartórios notariais, 70220 Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão, 74100 Atividades de design, 77210 Aluguer de bens recreativos e desportivos, 77220 Aluguer de videocassetes e discos, 77290 Aluguer de outros bens de uso pessoal e doméstico, 77320 Aluguer de máquinas e equipamentos p/ construção e engenharia civil, 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos, n.e. 81291 Atividades de desinfecção, desratização e similares, 82190 Execução de fotocópias, preparação de documentos e outras atividades especializadas de apoio administrativo, 92000 Lotarias e outros jogos de apostas, 93110 Gestão de instalações desportivas, 93130 Atividades de ginásio (*fitness*), 95110 Reparação de computadores e de equipamento periférico, 95120 Reparação de equipamento de comunicação, 95210 Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares, 95220 Reparação de eletrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim, 95230 Reparação de calçado e de artigos de couro, 95240 Reparação de mobiliário e similares, de uso doméstico, 95250 Reparação de relógios e de artigos de joalheria, 95290 Reparação de outros bens de uso pessoal e doméstico, 96010 Lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles, 96021 Salões de cabeleireiro, 96022 Institutos de beleza, 96030 Atividades funerárias e conexas, 96040 Atividades de bem-estar físico, 96091 Atividades de tatuagem e similares, 96092 Atividades dos serviços para animais de companhia, 96093 Outras atividades de serviços pessoais, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I da presente CCT.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a

todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes reúnam as condições para essa filiação.

4- Esta CCT abrange 3986 empresas e 18 272 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- A presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano. Nestes termos a presente revisão produz efeitos a 1 de Janeiro de 2015.

3- Serão aplicadas as tabelas salariais conforme o disposto no anexo III da presente CCT.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5- A resposta à proposta e respetiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a receção da proposta.

6- Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

CAPÍTULO II

(Admissão de pessoal)

Cláusula 3.^a

(Condições mínimas de admissão)

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

(Contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho por tempo indeterminado deverá preferencialmente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, elaborado em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e caracterização sumária do seu conteúdo;

- c) Valor e periodicidade da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;
- i) CCT aplicável e menção de regulamento interno da empresa, caso exista;
- j) Duração das férias ou critérios para a sua determinação;
- k) Prazos de aviso prévio ou critérios para a sua determinação.

CAPÍTULO III

(Direitos e deveres das partes)

Cláusula 5.^a

(Deveres do empregador)

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
 - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
 - d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
 - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
 - f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
 - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
 - i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
 - j) Manter permanentemente atualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 6.^a

(Deveres do trabalhador)

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de traba-

lho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 7.^a

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta CCT;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos, ou outros estabelecimentos diretamente

relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

(Classificação e carreira profissional)

Cláusula 8.^a

(Classificação profissional)

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a esta CCT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas nesta CCT.

Cláusula 9.^a

(Enquadramento profissional)

1- As diversas categorias integram os diversos níveis previstos nesta CCT e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efetiva demonstrada e/ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

CAPÍTULO V

(Período experimental)

Cláusula 10.^a

(Noção)

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

Cláusula 11.^a

(Contratos por tempo indeterminado)

1- Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental pode ter a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de

complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2- Poderão as partes acordar na redução ou eliminação do período experimental.

Cláusula 12.^a

(Contratos a termo)

1- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo de duração inferior a 6 meses.

Cláusula 13.^a

(Denúncia)

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a parte que pretender denunciar o contrato terá de avisar com 7 dias de antecedência sob pena de ter de efetuar o pagamento do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO VI

(Contratos a termo)

Cláusula 14.^a

(Admissibilidade do contrato)

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

2- Considera-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

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

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

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

e) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

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

h) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

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

Cláusula 15.^a

(Formalidades)

1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início de trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da menção da data de início de trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo de alguma forma estabelecer-se a relação entre o motivo que se invoca e o termo estipulado.

4- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em que falte a sua redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação de um ou de ambos os outorgantes, simultaneamente as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as exigências referidas na alínea e) do número 1.

Cláusula 16.^a

(Contratos sucessivos)

1- A cessação por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excepcionais da atividade da empresa após a cessação do contrato;

c) Atividades sazonais;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos números 1 e 2 da cláusula 18.^a dos contratos a termo certo.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as

mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento de sucessivos contratos.

Cláusula 17.^a

(Informações)

O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

A - Termo certo

Cláusula 18.^a

(Duração)

1- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objeto de mais uma renovação desde que a respetiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3- Nos casos de lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, ou contratados desempregados de longa duração, os contratos não podem durar mais de 2 anos, incluindo renovações.

4- A duração da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ao abrigo da legislação especial de política de emprego, não pode exceder 18 meses.

Cláusula 19.^a

(Renovação do contrato)

1- Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2- O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às da forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 20.^a

(Contrato sem termo)

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas nesta convenção, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Estipulação de prazo inferior a seis meses)

1- O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do número 2 da cláusula 14.^a

2- No entanto, sempre que seja celebrado um contrato inferior a seis meses, a sua duração não poderá ser inferior à prevista para a tarefa a realizar.

3- Na violação do número 1 do atual preceito, o contrato considera-se celebrado por seis meses.

Cláusula 22.^a

(Caducidade)

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2- A caducidade do contrato a termo certo que decorra da declaração do empregador, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

B - Termo incerto

Cláusula 23.^a

(Admissibilidade)

Só é admitida a celebração de contrato a termo incerto nas seguintes situações:

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

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;

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

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

Cláusula 24.^a

(Duração e caducidade)

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração.

2- A caducidade do contrato a termo incerto, que decorra da declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração do mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 25.^a

(Contrato sem termo)

1- Considera-se contrato sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço, obra ou projeto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

(Duração e organização do tempo de trabalho)

Cláusula 26.^a

(Período normal de trabalho e descanso semanal)

1- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado para os trabalhadores do comércio e serviços e 37 horas e 30 minutos para os trabalhadores de escritório, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7 horas e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção coletiva, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão o mesmo regime de descanso semanal.

6- Qualquer alteração ao regime previsto nos números 4 e 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, os trabalhadores têm direito a:

a) A dois dias de descanso semanal seguidos, fixados de forma que coincida com o sábado e domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando para este efeito os sábados e domingos que ocorrem no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas;

b) Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclua a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a forma seguinte:

Retribuição base x 12RH = Número de horas de trabalho semanal x 52

c) O disposto na alínea anterior aplica-se a todas as empresas independentemente do valor superior ou inferior que pratiquem à data da publicação da presente CCT.

Cláusula 27.^a

(Condições de isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adoção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente:

a) Motoristas, ajudante de motorista, distribuidores, promotores de vendas, assim como todas as restantes categorias constantes do nível 1 a 6 inclusive;

b) Trabalhadores que venham, de acordo com a lei ou a presente CCT, a acumular funções pertencentes a uma das categorias mencionadas na alínea anterior.

2- O acordo deve ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho.

Cláusula 28.^a

(Efeitos da isenção de horário de trabalho)

1- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2- Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, complementar, aos feriados obrigatórios, nem ao descanso diário. No entanto, nos casos previstos no número 2 dessa cláusula deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 29.^a

(Retribuição de trabalhadores isentos de horário de trabalho)

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição nunca inferior a um acréscimo de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO VIII

(Trabalho a tempo parcial)

Cláusula 30.^a

(Noção)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que correspon-

da a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

3- Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo setor e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas profissionais.

Cláusula 31.^a

(Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial)

Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 32.^a

(Forma e formalidades)

1- Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial, prevista na cláusula 30.^a

Cláusula 33.^a

(Alteração da duração do trabalho a tempo parcial)

Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número 4 do artigo 155.º do Código do Trabalho, se verificar por período determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO IX

(Trabalho suplementar)

Cláusula 34.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Será permitida a realização de trabalho suplementar, nos

casos permitidos na lei e em concreto nos seguintes casos:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, suscetível de originar consequências ou prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade;

b) Para execução de tarefas de balanço e inventário;

c) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respetivos;

d) Em caso de força maior devidamente justificados.

3- A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respetiva remuneração.

Cláusula 35.^a

(Limites da duração do trabalho suplementar)

O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) No caso de microempresas, pequenas empresas, médias e grandes empresas duzentas horas por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

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

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

(Duração do descanso semanal obrigatório)

Nas atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, não é obrigatório adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário, desde que se assegure ao trabalhador um descanso compensatório correspondente a gozar nos 5 dias seguintes.

Cláusula 37.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

3- O cálculo do valor da retribuição horária é efetuado segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

4- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, qualquer que seja o número de horas efetuado.

5- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

6- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efetuado no mesmo dia em que se procede ao pagamento da retribuição.

Cláusula 38.^a

(Registo)

1- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde conste, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

Cláusula 39.^a

(Descanso compensatório)

1- A prestação de trabalho efetuado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas diário igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Nas empresas que empregarem até 50 trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização de trabalho, o descanso compensatório a que se refere o número 1 pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %, ou verificando-se os pressupostos do número 2, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

(Trabalho noturno)

Cláusula 40.^a

(Noção de trabalho noturno)

1- Considera-se período de trabalho noturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- A retribuição de trabalho noturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO XI

(Retribuição do trabalho)

Cláusula 41.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito de acordo com o anexo III da presente CCT.

2- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$Rm \times 12 \text{ Retribuição horária} = 52 \times n$$

em que Rm é o valor de retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

3- No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o número de apólice, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuadas e o montante líquido a receber.

4- A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que salvo estipulação ou usos diversos, são à semana, quinzena ou o mês de calendário.

5- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento ou quem eventualmente os substitua, no seu impedimento prolongado, têm direito a um subsídio mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente às funções que desempenha, de valor correspondente a pelo menos 5 % do nível 5 da tabela salarial estabelecido no anexo III. Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas. No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 41.^a-b

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,00 € por cada dia de trabalho.

2- Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho. A alimentação será fornecida em espécie. Os trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa. Aos trabalhadores que prestem trabalho em estabelecimentos que não confeccio-

nem refeições será pago o subsídio de alimentação no valor estabelecido no número 1 desta cláusula, o mesmo acontece no período de férias em que o fornecimento em espécie é substituído pelo pagamento do subsídio de alimentação e todos os trabalhadores

Cláusula 41.^a-c

(Outros subsídios)

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de 48,00 €.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros atualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 48,00 €.

Cláusula 42.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efetivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade é de 10,00 €.

3- As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de 10,00 € cada uma.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

CAPÍTULO XII

(Local de trabalho)

Cláusula 44.^a

(Noção)

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo nas disposições seguintes.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 45.^a

(Transferência temporária)

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

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada por escrito, com 30 dias de antecedência.

CAPÍTULO XIII

(Objeto do contrato, categoria profissional e mobilidade funcional)

Cláusula 46.^a

(Objeto do contrato de trabalho)

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- A definição a que se refere o número 1 pode ser feita por remissão para categoria constante desta convenção coletiva de trabalho.

3- Quando a natureza da atividade para que o trabalhador é contratado envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir instrumento especial.

Cláusula 47.^a

(Funções desempenhadas)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante desta convenção coletiva de trabalho ou regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 48.^a

(Efeitos retributivos)

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que

acessório, das funções a que se refere o número 2 da cláusula anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

CAPÍTULO XIV

(Férias, feriados e faltas)

Feriados

Cláusula 49.^a

(Feriados facultativos)

1- Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o do feriado municipal da localidade.

2- Qualquer dos feriados facultativos referidos no número anterior, pode ser substituído (a título de feriado) por qualquer outro dia mediante acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores.

Férias

Cláusula 50.^a

(Direito a férias)

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

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração, na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

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

Cláusula 51.^a

(Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Duração do período de férias)

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

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

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 53.^a

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 54.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre trabalhador e empregador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 55.^a

(Marcação do período de férias)

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo do período de férias, pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 56.^a

(Doença no período de férias)

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

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-los até ao dia 30 de Abril do ano civil subsequente.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença mencionada nos documentos previstos no número anterior, pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não designar médico no prazo de 24 horas, o empregador designa médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores pode ser requerida por qualquer parte a intervenção de junta médica.

7- Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias da alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 57.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período considerado de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 59.^a

(Violação do direito a férias)

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 60.^a

(Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 61.^a

(Retribuição do período de férias)

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente quando estas sejam interpoladas.

4- A redução do período de férias, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5- O aumento do período de férias, nos termos do número 3 da cláusula 52.^a, não implica aumento de subsídio de férias.

Faltas

Cláusula 62.^a

(Noção)

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 63.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro de seu agregado familiar;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 445.º do CT;

h) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

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

4- Podem ser objeto de contrato as faltas referidas na alínea g) do número 2 quanto à sua duração.

Cláusula 64.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no primeiro grau da linha reta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) Aplica-se o estipulado na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 65.^a

(Comunicação da justificação de falta)

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

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

Cláusula 66.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador benefi-

cie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

d) Se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3- As faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 67.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 68.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o referir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO XV

(Igualdade de género)

Cláusula 69.^a

(Princípio geral)

Fica consignada a igualdade de género. Deverão todos os intervenientes abrangidos pela presente CCT pugnar pela promoção e desenvolvimento de ações que permitam e facilitem a igualdade de géneros.

CAPÍTULO XVI

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

Cláusula 70.^a

(Princípio geral)

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora.

CAPÍTULO XVII

(Formação profissional)

Cláusula 71.^a

(Formação profissional)

1- A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2- A formação profissional considera-se incluída no objeto do contrato de trabalho, atuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3- Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XVIII

(Concessão e recusa de licença sem vencimento)

Cláusula 72.^a

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, para além do previsto no CT, licenças sem retribuição de duração igual ou inferior a 60 dias.

CAPÍTULO XIX

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

Cláusula 73.^a

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de

coima aplicada pela prática de contra ordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente á transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa ou do estabelecimento, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa ou do estabelecimento.

CAPÍTULO XX

(Despedimento por infração disciplinar)

Cláusula 74.^a

(Procedimento disciplinar para despedimento)

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o número 1 e 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não median-do mais do que sessenta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Decorrido o prazo referido no número 5 do artigo 356.º do Código de Trabalho, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 75.^a

(Prazo de impugnação de despedimento)

A ação de impugnação judicial de despedimento tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, exceto no caso de despedimento coletivo em que a ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de 6 meses contados da data da cessação do contrato.

Cláusula 76.^a

(Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito)

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

CAPÍTULO XXI

(Proteção na parentalidade)

Cláusula 77.^a

(Disposições gerais)

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 79.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as despectivas entidades patronais, até sete dias

após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 80.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 81.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 79.^o caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certi-

dão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 82.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 83.^a

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 83.^a-b

(Maternidade e paternidade)

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- A mãe e o pai têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Cláusula 84.^a

(Trabalho suplementar)

1- A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do número 2 do artigo 36.^o do Código do Trabalho.

Cláusula 85.^a

(Trabalho no período noturno)

1- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as

20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

4- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 86.^a

(Regime das licenças, faltas e dispensas)

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez;

b) Do gozo das licenças por paternidade;

c) Do gozo da licença por adoção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de proteção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho noturno;

g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2- As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 87.^a

(Proteção no despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à receção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6- A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no número 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no número 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8- O empregador não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

CAPÍTULO XXII

(Trabalhadores-estudantes)

Cláusula 88.^a

(Trabalhador-estudante)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, reduzir o horário na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho).

3- Os menores de 18 anos de idade que frequentem o ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4- Sempre que se verificarem faltas de assiduidade nos estabelecimentos de ensino, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

CAPÍTULO XXIII

(Exercício da atividade sindical na empresa)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 89.^a

(Reuniões de trabalhadores)

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal fun-

cionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 90.^a

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto e secreto.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1- As direções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 91.^a

(Número de delegados sindicais)

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto neste código é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis membros;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 92.^a

(Direito a instalações)

1- Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 93.^a

(Direito de afixação e informação sindical)

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 94.^a

(Direito a informação e consulta)

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

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

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

6- O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem atividade menos de 20 trabalhadores.

Cláusula 95.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

Cláusula 96.^a

(Crédito de horas e faltas dos membros da direção)

1- Para o exercício das suas funções cada membro da direção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

2- O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

CAPÍTULO XXIV

(Disposições transitórias)

Cláusula 97.^a

(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)

1- Da aplicação da presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

Cláusula 98.^a

(Maior favorabilidade global)

As partes contratantes reconhecem esta CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 99.^a

(Profissões)

1- São inseridas as seguintes profissões: diretor geral, gerente chefe de cozinha, consultor financeiro, programador de software/web e de multimédia/aplicações, designer, optometrista, analista financeiro/gestão/organização, técnico

de recursos humanos, técnico de publicidade e marketing, técnico de relações públicas, modelo, manequim, fotógrafo, joalheiro, técnico de ótica ocular, técnico de contactologia, técnico de compras, decorador, instrutor de atividade física e recreação, cozinheiro, encarregado de refeitório, chefe de snack, cabeleireiro, técnico operador das tecnologias de informação e comunicação, supervisor de cargas e descargas, astrólogo, encarregado de agência funerária, encarregado de balcão, embalsamador, artesão, empregado de agência funerária, empregado de mesa, alfaiate, costureiro, estofador, curtidor de peles, preparador e acabador de peles, sapateiro, maleiro, corrieiro, embalsamador, esteticista, massagista, oficial posticeiro, panificador, oficial de carnes, empregado de armazém, encarregado de limpeza, prestador de cuidados de animais, reparador de bicicletas, calista, manicura, pedicura, caixa (talho), bilheteiro, amassador, forneiro, empregado de balcão, empregado de refeitório, estafeta, bagageiro, cafeiteiro, despenseiro, embalador (talho), servente (talho), servente fessureiro, copeiro, roupeiro, estagiário, aprendiz, praticante (talho), tradutor e técnico oficial de contas.

2- As profissões de chefe de escritório, chefe de divisão, chefe de serviços, 1.º, 2.º e 3.º escriturário, guarda-livros, programador, ajudante de guarda-livros, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, demonstrador, dactilógrafos de 1.º, 2.º e 3.º ano, aprendizes de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º ano de ourivesaria/relojoaria, praticantes de armazém de 2.º ano e 1.º ano, pacote de 16 anos, operador de telex, contínuo de 1.ª e 2.ª, porteiro de 1.ª e 2.ª, praticante de caixeiro de 1.º e 2.º ano, praticante de ourivesaria/relojoaria e aprendiz de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º ano, guarda-livros em regime livre, caixeiro ajudante de 1.º e 2.º ano, passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação atual
Diretor de serviços	Diretor de departamento
Chefe de escritório	Chefe de serviços
Chefe de divisão	Chefe de serviços
Contabilista	Contabilista/técnico oficial de contas
1.º Escriturário 1.º	Assistente administrativo
2.º Escriturário 2.º	Assistente administrativo
3.º Escriturário 3.º	Assistente administrativo
Guarda-livros	Técnico de contabilidade
Paquete de 16 anos	Paquete (16 a 18 anos)
Operador de telex	Telefonista/rececionista
Programador	Técnico de informática
Caixeiro-viajante	Vendedor
Demonstrador	Promotor de vendas
Contínuo de 1.ª e 2.ª	Contínuo
Porteiro de 1.ª e 2.ª	Porteiro
Praticante de armazém 1.º e 2.º ano	Praticante de armazém
Praticante de caixeiro 1.º e 2.º ano	Praticante de caixeiro

Praticante de ourivesaria/relojoaria	Aprendiz de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º ano de ourivesaria/relojoaria
Praticante de ourivesaria/relojoaria	
Ajudante de guarda-livros	1.º Assistente de contabilidade
Operador de máquinas de contabilidade	2.º Assistente de contabilidade
Guarda-livros em regime livre	Técnico de contabilidade em regime livre
Caixeiro ajudante 1.º e 2.º ano	Ajudante de caixeiro

ANEXO I

(Categorias profissionais - definição de funções)

Nota: Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

a) Profissionais de escritório

Diretor geral e/ou gerente - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do diretor geral e gestor executivo de empresas, que consistem, particularmente, em: planejar, dirigir e coordenar as atividades da empresa, rever operações e resultados da empresa e enviar relatórios ao conselho de administração e direção, determinar objetivos, estratégias, políticas e programas para a empresa, elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos, monitorizar e avaliar o desempenho da empresa, representar a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros, selecionar ou aprovar a admissão de quadros superiores da empresa, assegurar que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor.

Diretor de departamento - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções dos diretores de serviços (financeiro, recursos humanos, de planeamento, etc.) e dos serviços comerciais (diretor de vendas, de *marketing*, de relações públicas, de investigação, de desenvolvimento, etc.) em empresas, compreende as tarefas e funções dos diretores financeiro, de recursos humanos, de estratégia, de planeamento e de outros serviços de negócios e de administração, com especial incidência no planeamento, organização, direção, controlo e coordenação. Exemplos: compreende as tarefas e funções do diretor financeiro que consistem, particularmente, em: planejar, dirigir e coordenar operações do respetivo departamento numa empresa ou organização, consultar o diretor geral, gestores executivos e diretores de outros departamentos, elaborar e dirigir procedimentos operacionais e administrativos, elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos do departamento, supervisionar a seleção, formação e desempenho da equipa de trabalho, representar a empresa ou organização em negociações com organismos externos, assegurar o cumprimento das nor-

mas de trabalho, desenvolver, dirigir e participar em políticas de investigação e análise, estabelecer formas de medir a atividade e responsabilidade.

Consultor financeiro - É o trabalhador que aconselha o desenvolvimento de planos financeiros individuais ou para organizações, que pode construir base de clientes e gerir fundos por conta destes, entrevista clientes para determinar estatuto, objetivo e grau de tolerância ao risco para o desenvolvimento de planos financeiros e estratégias de investimento, ordena a compra e venda de mercadorias e títulos para clientes, monitoriza o andamento dos investimentos e rever planos baseados nas mudanças do mercado, recomendar a cobertura de um seguro adequado ao perfil dos clientes.

Chefe de serviços - É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens. Propõe a aquisição de equipamento e materiais assim como a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções idênticas.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível economicamente utilizar um sistema automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados. Determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações. Prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador de software - É o trabalhador que pesquisa, analisa e avalia os requisitos para *software* de aplicações e sistemas operativos; pesquisar, conceber e desenvolver software para sistemas de computadores; concertar com a equipa de engenheiros para avaliar a interface entre equipamentos (*hardware*) e programas informáticos (*software*); desenvolver e coordenar procedimentos de teste e validação de programas informáticos; coordenar a programação de *software* e o desenvolvimento de documentação; avaliar, desenvolver e atualizar a documentação de sistemas operativos, ambientes de comunicação e software de aplicações.

Programador web e de multimédia - É o trabalhador que analisa, concebe e desenvolve sítios da *internet*, combinando a criatividade com programação de *software*, linguagens

escritas e interface com os ambientes operativos; concebe e desenvolver animações digitais, imagens, apresentações, jogos, áudio e vídeo *clips*, e aplicações da *internet* que utilizem *software* multimédia, ferramentas, gráficos interativos e linguagens de programação; contacta especialistas de redes, tendo em vista aspetos relacionados com a *web* (segurança, domiciliação de sítios *web*, controlo e reforço da segurança do servidor *web*, locação de espaço, acesso de utilizadores, executar cópias de segurança do sítio *web*, recuperação de dados, etc.); conceber, desenvolver e integrar código de computador com outras entradas (*inputs*) especializadas (ficheiros de imagens, ficheiros áudio e linguagens escritas) para produzir, manter e apoiar os sítios *web*; assistência na análise, especificação e desenvolvimento de estratégias da *internet*, planos e metodologias baseadas na *web*.

Contabilista/técnico oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade, estuda e planifica e analisa os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à obtenção de resultados; elabora e/ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço que representa e assina. Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os lucros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, repara, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistema de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática, concebendo adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Designer, gráfico ou de comunicação e multimédia - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do designer gráfico ou de comunicação e multimédia que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de objetos e suportes de comunicação, investigar e fazer a análise funcional dos requisitos da comunicação, formular conceitos do *design* para o assunto da comunicação, elaborar maquetas, diagramas, ilustrações e planos para comunicar os conceitos do *design*, conceber gráficos e animações para responder aos requisitos funcionais, estéticos e criativos da versão do *design*, negociar soluções de *design* com o cliente, com o pessoal da gestão, vendas ou produção, selecionar, especificar e recomendar materiais estéticos e funcionais e meios para publicação, entrega ou visualização.

Designer de produto industrial ou de equipamento - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do *designer* de produto industrial ou de equipamento que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de equipamento e diversos produtos, tendo em conta todo o ciclo de vida do produto, nomeadamente, a sua conceção formal e funcional, matérias-primas a utilizar, processo produtivo e padrões de segurança, analisar as condicionantes existentes (prazos, recursos, mercados, legislação, sustentabilidade, etc.), elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, supervisionar a produção de amostras e protótipos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Designer de têxteis e moda - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções de *designer* de têxteis e moda que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de produtos de vestuário e acessórios de moda, assim como, o desenho final do produto, definindo o estilo, a forma, as dimensões, as cores, padrões, variantes de cada peça, pormenores de confeção, resultados experimentais de materiais, texturas e/ou confeção, criando a linguagem visual de apresentação, elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, supervisionar a produção de amostras e protótipos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Designer de interiores, espaços ou de ambientes - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções comuns do *designer* de interiores, espaços ou de ambientes que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de espaços interiores e exteriores de cariz cultural, comercial, industrial, empresarial, doméstico, hospitalar, religioso, desportivo, de lazer ou de recreio, fazendo intervenções de preservação, requalificação e valorização ambiental e paisagística coordenar e/ou colaborar no desenvolvimento e planificação, nas definições e no programa a realizar, analisar as condicionantes existentes (prazos, recursos, mercados, legislação, sustentabilidade, etc.), elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, acompanhar e orientar a execução dos trabalhos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Analista/financeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do analista financeiro que consistem, particularmente, em: analisar informação financeira para produzir previsões sobre negócios e condições económicas a utilizar na tomada de decisões de investimento analisar dados que possam afetar programas de investimento (preços, rendimento, estabilidade, conjuntura futura e influência económica); recomendar o tipo de investimento e a melhor altura para investir determinar os preços dos ativos e comparar a sua qualidade numa determinada atividade; preparar planos de ação para investimentos baseados na análise financeira.

Analista em gestão e organização - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do analista em gestão e organização que consistem, particularmente, em: apoiar e incentivar os objetivos, estratégias, planos e uma utilização eficiente dos recursos da organização para a satisfação do

cliente, analisar, avaliar e discutir com os quadros os sistemas da organização analisar gráficos de fluxos, registos, relatórios, manuais e descrições do trabalho, preparar propostas para rever métodos, alterar fluxos de trabalho, redefinir funções e resolver problemas organizacionais, formular propostas de recomendações e acompanhar a sua implementação, através da elaboração de instruções, manuais de procedimentos e outros documentos, acompanhar clientes e desenvolver soluções para problemas organizacionais.

Técnico de recursos humanos - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em recursos humanos que consistem, particularmente, em: aconselhar e executar recrutamento, colocação, formação, promoção, indemnização e outras áreas da política de recursos humanos; estudar e analisar trabalhos realizados através de entrevistas aos trabalhadores, supervisores e gestores; preparar informação profissional ou trabalhar em sistemas de classificação de profissões; estudar e aconselhar sobre oportunidades de emprego, escolhas de carreiras e necessidades de formação.

Técnico de publicidade e marketing - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em publicidade e marketing que consistem, particularmente, em: planejar, desenvolver e organizar políticas de publicidade e campanhas de apoio às vendas; aconselhar gestores e clientes em estratégias e campanhas para pesquisar mercados alvo; escrever originais de publicidade e guiões para os meios de comunicação, organizar a produção de filmes publicitários e sua colocação nos meios de comunicação; analisar dados sobre preferências do consumidor, sensibilizar e promover os bens e serviços; interpretar e prever as tendências do consumo corrente e futuro; pesquisar clientes potenciais e mercados para novos produtos e serviços, apoiar o desenvolvimento de negócios através da preparação e execução de objetivos, políticas e programas de marketing; aconselhar sobre os elementos de marketing (preço, publicidade, canais de venda, distribuição, etc.).

Técnico de relações públicas - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em relações públicas que consistem, particularmente, em: planejar e organizar campanhas publicitárias e estratégias de comunicação, aconselhar os executivos sobre as implicações das suas políticas, programas e práticas nas relações públicas, organizar eventos especiais (seminários, eventos sociais, etc.); representar a organização e organizar entrevistas nos meios de comunicação, selecionar e rever material dos escritores de publicidade, fotógrafos, ilustradores e outros criadores de publicidade.

Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) que consistem, particularmente, em: operar, controlar, introduzir comandos, ativar controlos no computador e equipamento periférico; monitorizar sistemas para detetar avarias no equipamento ou erros no funcionamento e notificar o supervisor ou técnico de manutenção; responder a mensagens de erro dos programas, encontrar e corrigir problemas; ler instruções do trabalho a realizar, para determinar o equipamento a utilizar; recuperar, separar e se-

leccionar o resultado pretendido do programa e enviar dados aos utilizadores designados.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

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

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; procede à classificação dos documentos; efetua o registo das operações contabilísticas; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística. Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências. Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Secretário de direção - É o trabalhador que executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente processando textos, traduzindo relatórios e cartas; elabora atas, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, organiza documentos, marca reuniões.

Operador mecanográfico - É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras dando-lhe seguimento apropriado. Lê, traduz se necessário o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Tradutor - É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Dactilógrafo - É o trabalhador que nota em estenografia e

transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis, matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

1.º Assistente de contabilidade - É o trabalhador que executa sob orientação e responsabilidade imediata do técnico de contabilidade com vista a auxiliá-lo, em várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, nomeadamente dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, corrige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Telefonista/rececionista - É o trabalhador que, prestando o serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função. Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; pode encaminhar os visitantes.

Perfurador-verificador - É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas corretamente.

2.º Assistente de contabilidade - É o trabalhador que labora com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Cobrador - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e a pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito, o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço prestado.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos

inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Guarda - É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório ou da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência.

Paquete - É o trabalhador que tem entre 16 e 18 anos de idade e que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios, empresas ou estabelecimentos.

b) Profissionais de comércio e armazém

Caixa de comércio - É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa o recibo ou bilhete conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro - É o trabalhador que vende qualquer mercadoria no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produto que deseja esforça-se por concluir a venda: corta ou separa a mercadoria por categorias desmanchando-a, se necessário, segundo os pedidos dos clientes; mede ou pesa as mercadorias e embrulha-as podendo receber o respetivo preço. Pode também desempenhar as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de expedição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Colabora nos inventários periódicos; pode ser designado por primeiro, segundo ou terceiro caixeiro e nos supermercados por operador especializado de primeira ou segunda.

Ajudante de caixeiro - É o trabalhador que coadjuva os caixeiros, auxiliando-os no desempenho das suas funções.

Caixeiro chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho assim como as vendas numa secção do estabelecimento.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de mar - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas relativamente aos fornecimentos para navios.

Caixeiro de praça - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade empregadora; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade empregadora; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes propostas ou catálogos, enaltecendo as qualidades do produto. Enuncia os preços e as condições de pagamento; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetua. Mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros fatores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das faturas.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, fazendo demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltecendo as qualidades do artigo.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas. Dobra, empilha e arruma pequenos artigos em compartimentos, de acordo com a forma e natureza dos mesmos. Dispõe grandes peças em caixas ou grades manobrando, se necessário, guas ou outros aparelhos de elevação; arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; acondiciona os produtos de acordo com instruções recebidas pelos seus superiores hierárquicos. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar, e proteger os produtos contra a corrosão, através de técnicas de proteção e impermeabilização. Tem por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos; precintas, pregos, rebites ou cordéis, e de marcar nas superfícies superiores o artigo contido na origem e destino ou outras indicações.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de três ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros do-

cumentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com os superiores hierárquicos na organização do material de armazém.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores, promotores de vendas e caixeiros, assim como todos os restantes trabalhadores que estejam sob as suas ordens. Cuida da exposição das mercadorias, procura resolver litígios entre clientes e a entidade empregadora e dá as informações que lhe sejam solicitadas. É responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona todos os trabalhadores ligados ao sector de vendas; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes. Verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, objetivos cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Operador de máquinas de embalar - É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem. Regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou aciona comandos para a sua realização. Transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes ou outros meios utilizados; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

Praticante - É o trabalhador que em estabelecimento de venda por grosso ou a retalho está em regime de aprendizagem.

Propagandista - É o trabalhador que se encarrega de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

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

Servente - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias, não necessitando de qualquer forma-

ção específica.

Técnico de vendas - É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que deseja e do preço e condições de pagamento do mesmo; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; recebe encomendas e elabora as respetivas notas e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

Técnico de compras - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de compras que consistem, particularmente, em: determinar ou negociar termos e condições do contrato, adjudicar contratos a fornecedores ou recomendar propostas de contratos para comprar equipamento, matérias-primas, serviços e mercadorias para revenda; obter informação sobre necessidades e *stocks*, elaborar especificações sobre a quantidade e qualidade dos bens a serem comprados, custos, data de entrega e outras condições do contrato; comprar equipamento genérico ou especializado, materiais ou prestação de serviços; comprar mercadorias para revenda a retalhistas ou grossistas; estudar relatórios de mercado, publicações do comércio, materiais de promoção de venda, visitar feiras, salões de exposições de fábricas e outros eventos; selecionar mercadorias ou produtos que melhor satisfaçam os requisitos da empresa; contactar fornecedores e negociar preços, descontos, prazos de crédito e acordos de transporte; supervisionar a distribuição de mercadorias e manter o nível de *stocks* adequado; programar e monitorizar as entregas e contactar clientes e fornecedores para resolver problemas.

Alfaiate e costureiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do alfaiate e costureiro que consistem, particularmente, em: confeccionar vestuário (blusas, casacos, saias, calças, fatos, etc.) para homem ou senhora; tirar medidas e anotar características físicas dos clientes; consultar figurinos ou outras revistas da especialidade para dar indicações sobre modelos da moda; desenhar moldes para riscar peças no tecido; fazer marcações para obter simetria das peças e cortar tecidos; cortar e coser entretelas (destinadas às partes da frente e de trás) para lhes dar a forma e elasticidade requeridas; aplicar fazenda sobre as entretelas e coser as duas partes; cortar e coser bolsos, bandas e golas; executar trabalhos de costura para confeção de peças de vestuário; provar vestuário e marcar alterações a efetuar.

Estofador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do estofador que consistem, particularmente, em: revestir estruturas (cascos) e componentes de peças de mobiliário com diversos materiais e fixar acessórios para efeitos de conforto ou decoração; marcar nas costas e fundo do casco (estrutura) pontos de aplicação das precintas; prender

coxins de molas à estrutura do estofos; aplicar e fixar material de enchimento (espuma, cartão, sumaúma, etc.), utilizando cola, pregos e agrafes, para obter uma superfície lisa; dispor capa sobre a estrutura e componentes, esticá-la e fixá-la com agrafes ou brochas; confeccionar, reparar e aplicar estofos, almofadas, revestimentos e guarnições em automóveis, carruagens ou outros meios de transporte; cortar material de revestimento, cosê-lo ou fixá-lo por meio de grampos, para construir armação do estofos; recobrir teto, chão, portas ou outras partes da viatura, aplicando cola ou líquido especial no revestimento; montar sobre armações (de madeira ou ferro) estofos confeccionados ou reparados e colocar molas e materiais flexíveis; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Colchoeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do colchoeiro que consistem, particularmente, em: confeccionar colchões, enchendo as capas com materiais apropriados; escolher material de enchimento (lã, sumaúma, lã de cortiça ou outro material) de acordo com tipo de colchão ou por indicação do cliente; recobrir carcaça com material de enchimento e verificar flexibilidade do colchão; sobrepor por ordem os vários elementos (placas de espuma, molas, etc.); colocar desperdício de algodão ou outros produtos e distribuí-los ao longo do colchão, bem como as restantes capas e pregá-las ao enchimento com alfinetes especiais, para facilitar a operação de costura. Fixar respiradores nos lados do colchão para circulação do ar, fechar capa e cosê-la; marcar localização dos botões, fixá-los nas duas faces para manter a estabilidade do colchão, fazer rebordos e coser periferia do colchão; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Curtidor de peles - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do curtidor de peles que consistem, particularmente, em: tratar peles por banhos de desencalagem, amaciamento, piquelagem, pré-curtume e curtume; pesar produtos químicos para preparação das soluções e introduzi-los nos fulões de acordo com as especificações; regular velocidades, tempos e temperaturas dos fulões, acionando dispositivos adequados; abrir válvulas de entrada de água nos fulões e vigiar funcionamento; tirar amostras do banho para análise e, se necessário, reforçar soluções; escoar o banho decorrido o tempo indicado para cada fase de tratamento da pele; lavar peles com água para retirar resíduos da solução química e escorrê-las; verificar e registar características da pele nas diversas fases do tratamento; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Preparador e acabador de peles - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do preparador e acabador de peles que consistem, particularmente, em: alimentar e vigiar máquinas destinadas a lavar e espremer peles; preparar peles submetendo-as a banhos com soluções químicas, para as limpar, amaciar e eliminar os pelos para curtimenta; submeter peles a químicos para as neutralizar, recurtir, tingir e engordurar; lixar, limpar ou acamurçar peles curtidas; selecionar peles para confeção de artigos de vestuário; classificar as peles por lotes de acordo com as características (peso, tipo, agentes de desvalorização, etc.); medir superfícies das peles; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Sapateiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do sapateiro que consistem, particularmente, em: confeccionar sapatos por medida (modelar, cortar, coser, colar e pregar forros, palmilhas, solas e outros componentes); confeccionar calçado ortopédico (cortar, pregar, colar e coser os vários componentes) de acordo com receita médica; seleccionar materiais (peles, cortiças, peças metálicas, etc.), tendo em conta a natureza do problema, constituição do cliente, indicação médica e aspeto estético; reparar (coser, pregar e colar) sapatos usados, substituindo solas, palmilhas, saltos ou outras peças; efetuar moldes a partir da peça original; cortar peles e outros materiais para calçado; dar nós, cortar fios e excessos de forro, colocar fivelas, botões e outros acabamentos manuais de calçado; colar e prensar elementos componentes da palmilha; montar e moldar enfranques, calcanheiras e testeiras, para preparar montagem dos sapatos; montar componentes de calçado; imprimir contornos e superfícies exatas à sola incorporada no sapato; operar máquina para tratar, uniformizar e retocar componentes para calçado; retocar, engomar e executar outras operações para acabamento do calçado.

Maleiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do maleiro que consistem, particularmente, em: confeccionar artigos de marroquinaria (malas para senhora e de viagem, estojos, porta-moedas, etc.), em pele ou outro material; fazer moldes do modelo da peça a executar; cortar a partir de moldes pelaria ou outro material, para malas, carteiras e outros artigos; escolher forros e cartões de reforço, consoante o modelo e as características do material de fabrico; montar componentes de pele ou outro material de acordo com modelo; coser, colar e orlar peças e componentes de malas, carteiras e artigos similares; fixar fechos, perfurando peças; efetuar tarefas de acabamento (apara-linhas, retirar excessos de cola; limpar artigos, retocar com tinta pequenas superfícies da pele, etc.) em malas, carteiras e outros artigos de marroquinaria.

Correeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do correeiro que consistem, particularmente, em: fabricar cintos, suspensórios, arreios e outras peças em couro ou similar; escolher couro ou material similar adequado à peça a executar; receber ou desenhar moldes a partir de esquemas, cortar peças a partir de moldes e tratar a pele (esticá-la, raspá-la, etc.); coser, colar, prensar ou bater as peças; fazer vincos, com ferro quente ou prensa, para ornamentar a peça; limpar e engraxar a pele ou dar-lhe outro acabamento.

c) Profissionais de relojoaria e ourivesaria

Oficial encarregado de ourivesaria/relojoaria - É o trabalhador de ourivesaria/relojoaria que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou o gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Oficial de ourivesaria - É o trabalhador que conserta artefactos de metal preciosos destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando as ferramentas necessárias para o efeito.

Oficial de relojoaria - É o trabalhador de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um re-

lógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correto. Procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando as ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respetiva caixa. Constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Procede à reparação de todos os tipos de relógio.

Praticante de ourivesaria/relojoaria - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos, preparando-se para ascender a oficial.

Joalheiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do joalheiro que consistem, particularmente, em: criar e ou fabricar joias a partir de desenhos, modelos, especificações técnicas, executar moldes, em cera ou em latão, de modo a obter a configuração da peça a trabalhar, preparar liga metálica segundo o toque e a cor pretendidos, executar engastes de pedras ornamentais cortando, laminando e desbastando o metal para montagem das mesmas, armar os diferentes componentes da peça num bloco de plasticina, soldar ou fixar por outros meios as peças moldadas, limar, lixar, polir e lustrar superfícies trabalhadas para eliminar resíduos e valorizar o efeito estético da peça, fixar, por cravação, pedras ornamentais em joias, fabricar e reparar peças de prata (terrinhas, travessas, serviços de chá, etc.) de diferentes dimensões, talhar manualmente inscrições e motivos decorativos em joias e objetos de metais preciosos, executar, manualmente, motivos em relevo em peças de metais preciosos, bater ouro em folha para diminuir a espessura e aumentar a superfície.

d) Profissionais motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de um veículo automóvel (pesado ou ligeiro), zela pela sua conservação e limpeza, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a faturação e cobranças dos mesmos no ato da entrega.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a faturação e cobrança dos mesmos no ato da entrega.

e) Profissionais do comércio de carnes

Praticante - É o trabalhador que, ingressado na atividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante - É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede ainda ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preços.

Caixa - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Servente talhos - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Servente fressureiro - É o trabalhador que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

f) Profissionais da hotelaria e panificação

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e suscetíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confeção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de toda a secção e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Encarregado de balcão - É o trabalhador que superintende todos os trabalhadores de balcão.

Empregado de balcão - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa; certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras

dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado à sua aquisição direta aos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Ecónomo - É o trabalhador que compra quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes a estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Despenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos; verifica periodicamente as existências. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empregar as frutas e saladas.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de faturação;

prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda os alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve diretamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício; verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e azeite.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal; zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior, pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

Roupeiro - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respetivos pedidos.

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações dos respetivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições cobrando-lhes as respetivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Aprendiz - É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário - É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

Amassador - É o trabalhador responsável pela preparação

e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador - É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz panificador - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

g) Profissionais do penteado, arte e beleza

Cabeleireiro completo de homens - É o trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem.

Oficial especializado de homens - É o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabeça e coloração de cabelo.

Aprendiz - É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais categorizado.

Cabeleireiro completo de senhoras - É o trabalhador que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postigos.

Oficial especializado de senhoras - É o trabalhador que ao executar funções das categorias seguintes faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico.

Praticante - É o trabalhador que, para além de executar tarefas próprias de ajudante (de cabeleireiro), executa também corte de cabelo, penteados e *mise-en-plis*.

Ajudante - É o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais precedente.

Aprendiz - É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

Manicura - É o trabalhador que trata do embelezamento das mãos e (ou) arranjo das unhas.

Calista - É o trabalhador que procede à extração dos calos e de calosidades dos pés e arranjo das unhas dos pés.

Massagista de estética - É o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista - É o trabalhador que executa tratamento de beleza.

Oficial de posticeiro - É o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postigos e entretecido.

Ajudante de posticeiro - É o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas.

Pedicura - É o trabalhador que trata do embelezamento dos pés e (ou) arranjo de unhas.

h) Profissionais de ótica

Optometrista - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do optometrista e ótico oftálmico que consistem, particularmente, em: medir e analisar a função visual, prescrever meios óticos e exercícios visuais para correção ou compensação, efetuar a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado, escolher o meio de compensar as deficiências detetadas, prescrever os meios óticos adequados, óculos e lentes de contacto, enviar para o oftalmologista os pacientes com suspeitas de lesões e casos patológicos, aplicar técnicas para correção e recuperação de desequilíbrios motores do globo ocular, da visão binocular, estrabismo e paralisias oculomotoras, prescrever e ensinar os doentes a fortalecer os músculos dos olhos e coordenar e convergir os eixos visuais dos dois olhos, efetuar exames de perimetria, tonometria, tonografia, adaptometria, visão de cores, eletro-oculografia e fotografia dos olhos a curta distância, registar dados obtidos nos vários exames numa ficha individual de observação.

Técnico de ótica ocular - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de ótica ocular que consistem, particularmente, em: reparar, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e colocá-las na armação; medir a face e cabeça do cliente para aconselhar sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; medir as características das lentes corretoras com instrumentos óticos e redigir a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; marcar, traçar, cortar, lapidar e furar lentes, utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajustar e reparar óculos, utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.

Técnico de contactologia - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de contactologia que consistem, particularmente, em: adaptar lentes de contacto ao cliente de acordo com prescrição; determinar valores queratométricos da face anterior da córnea, a quantidade e qualidade do filme lacrimal para através de testes selecionar lentes adequadas; efetuar cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estudar e ensaiar tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.

i) Outros profissionais

Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos - Compreende as profissões de instalador de sistemas solares térmicos e fotovoltaicos e de siste-

mas de bioenergia, eletromecânico, eletricista e outros instaladores de máquinas e equipamentos elétricos, com especial incidência na montagem, ajustamento, instalação e reparação de máquinas e outros aparelhos e equipamentos elétricos em edifícios, fábricas, veículos, escritórios ou outros locais.

Manequim e outros modelos - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do manequim e outros modelos, que consistem, particularmente, em: apresentar peças de vestuário dos criadores de moda a potenciais compradores, em recintos coreografados para passagem de modelos, desfilar, ante o público ou em círculo restrito, de modo a fazer ressaltar as particularidades das peças, posar como modelo para escultura, pintura e outros tipos de arte visual, posar para fotografia de moda, para revistas ou outros meios publicitários, posar para programas publicitários, na televisão, vídeo ou cinema.

Astrólogo - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do astrólogo que consistem, particularmente, em: fazer previsões sobre acontecimentos futuros, fundamentando-as em particular na posição dos astros; elaborar horóscopos e mapas astrais; fornecer avisos e conselhos sobre os diversos rumos que o cliente pode seguir e as precauções que poderá tomar a fim de evitar influências do mal.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do agente funerário que consistem, particularmente, em: organizar funerais e transladações, contactar a família do defunto e informar-se do tipo de funeral pretendido; recolher dados sobre o defunto para publicar avisos fúnebres, obter alvarás de transladação ou outros documentos; colaborar na escolha da urna, sepultura, flores e na organização do serviço religioso; dar instruções aos auxiliares sobre o serviço fúnebre a efetuar.

Artesão - É o trabalhador que desempenha as tarefas que consistem, particularmente, em: executar obra a partir de modelos, fotografias, desenhos ou de acordo com a sua criatividade; escolher e preparar nas dimensões e qualidade requeridas, face ao trabalho a realizar; traçar contornos da figura a obter e desbastá-la; esculpir figuras e modelos florais e artísticos, para fins decorativos ou outros.

Fotógrafo - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do fotógrafo que consistem, particularmente, em: tirar fotografias para fins publicitários, comerciais, industriais ou científicos e para ilustrar histórias e artigos em jornais, revistas e outras publicações; tirar fotografias a pessoas individualmente ou em grupo; selecionar a máquina, filme, flash, refletores ou projetores de acordo com o tipo de fotografia e efeitos pretendidos; determinar a composição da fotografia, efetuar ajustamentos técnicos no equipamento, operar equipamento de digitalização de fotografias para computador e computadores para alterar imagens fotográficas.

Decorador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do decorador que consistem, particularmente, em: determinar objetivos e constrangimentos do projeto de decoração, através de consulta aos clientes, pesquisar e analisar requisitos espaciais, funcionais, de eficiência, segurança e estéticos, formular projeto de decoração para interiores de edifícios, preparar maquetas e ilustrações e negociar soluções de decoração selecionar, especificar e recomendar

materiais, mobiliário e produtos para interiores, funcionais e estéticos, coordenar a decoração de interiores, conceber e pintar cenários para espetáculos, conceber e decorar montras e outras áreas de exposição.

Instrutores e monitores de atividade física e recreação

- É o trabalhador as tarefas e funções dos instrutores e monitores de atividades física e recreação que consistem, particularmente, em: planear e executar atividades físicas e de recreação, monitorizar atividades físicas e de recreação para assegurar as condições de segurança e explicar regras e regulamentos, avaliar as capacidades dos praticantes e recomendar atividades e exercícios físicos, demonstrar e ensinar movimentos do corpo, conceitos e aptidões utilizados nas, atividades físicas e de recreação e dos equipamentos a utilizar.

Embalsamador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do embalsamador que consistem, particularmente, em: tratar, encher e armar peles de animais, de modo a dar-lhes forma e expressão natural, tirar a pele do animal morto, de modo a mantê-la em bom estado, impregnar na pele do animal, por fricção, soluções antipútridas adequadas, confeccionar «carcaças» em arame, madeira ou outro material, cobri-las com pele, fixar os dentes, garras, penas, olhos de vidro ou outros elementos, para reconstituir a forma natural do animal.

Supervisor de cargas e descargas - É o trabalhador que, compreende as tarefas e funções do supervisor de cargas e descargas que consistem, particularmente, em: receber ordens de serviço onde consta o número de trabalhadores, o local e tipo de mercadoria a transportar; planear o trabalho diário de carga e descarga de navios, distribuindo o pessoal por turnos e de acordo com as características das cargas; dirigir as operações de carga e descarga. Controlar a arrumação das mercadorias e providenciar pela sua movimentação.

ANEXO II

(Carreiras profissionais)

Artigo 1.º

(Conceitos)

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

(Condições gerais de ingresso)

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

(Evolução nas carreiras profissionais)

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

(Promoções e progressões)

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - decorridos 3 anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento poderá ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes

de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

Artigo 5.º

(Praticantes/aprendizes)

1- Entende-se por praticante ou aprendiz o trabalhador que possua habilitações ou grau inferior ao 12.º ano de escolaridade.

2- A admissão para as carreiras/categorias profissionais de ourivesaria/relojoaria, armazém, caixeiro, constantes da presente convenção e mencionadas no anexo III, poderá ser precedida de um período de adaptação, cuja duração máxima será de 2 anos, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

3- Não haverá lugar a este período de adaptação, quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista, desde que documentado.

Artigo 6.º

(Estagiários)

1- Entende-se por estagiário, o trabalhador cujas habilitações sejam consideradas equivalentes ou superiores ao 12.º ano de escolaridade.

2- A admissão para qualquer das categorias profissionais constantes da presente convenção e mencionadas no anexo III, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à adaptação do trabalhador à profissão para a qual foi contratado.

3- Esse período terá a duração máxima de 1 ano, durante os quais, o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80 % da prevista nesta CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

ANEXO III

(Enquadramento e pressupostos)

Artigo 1.º

(Classificação da entidade patronal)

O critério de diferenciação positiva, mencionado no artigo 2.º, tem por base a classificação da entidade patronal, feita pela associação patronal signatária ou em quem esta delegar tal função, baseada nos critérios adotados pelo IAPMEI - Instituto de Apoio à Pequena e Média Empresa e ao Investimento, a saber:

a) Micro empresa - entidades patronais com menos de 10 trabalhadores; e volume de negócios inferior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros) ou balanço total de igual valor;

b) Pequena empresa - entidades patronais com mais de 10

trabalhadores, inclusive, e menos de 50 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros) e inferior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) ou balanço total de igual valor;

c) Média empresa - entidades patronais com mais de 50 trabalhadores, inclusive, e menos de 250 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) e inferior a 50 000 000,00 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 10 000 000,00 € (dez milhões) e inferior a 43 000 000,00 € (quarenta e três milhões de euros);

d) Grande empresa - entidades patronais com mais de 250 trabalhadores, inclusive; e volume de negócios igual ou superior a 50 000 000,00 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 43 000 000,00 € (quarenta e três milhões de euros).

Artigo 2.º

(Aplicação das tabelas salariais)

1- Os vencimentos dos trabalhadores das entidades patronais abrangidas pelo presente acordo passam a ser feitos nos termos das tabelas anexas, que têm em consideração uma componente de remuneração fixa e uma componente de remuneração variável, em função do tipo de enquadramento da empresa, conforme o exposto no artigo 1.º do presente regulamento.

2- A tabela 0 será considerada como a componente de remuneração fixa. As restantes tabelas, designadas por I, II, III e IV, corresponderão à componente de remuneração variável.

3- As tabelas I, II, III e IV são aplicadas, enquanto componente de remuneração variável, em função do respetivo enquadramento da entidade patronal, ou seja, em função da classificação da entidade patronal, conforme o exposto no artigo 1.º do presente regulamento. A correspondência de tabelas processar-se-á da seguinte forma:

- a) Tabela I - micro empresas;
- b) Tabela II - pequenas empresas;
- c) Tabela III - médias empresas;
- d) Tabela IV - grandes empresas.

4- O valor total da remuneração corresponderá à soma da tabela 0 com a respetiva tabela aplicável, conforme o referido no ponto anterior, acrescida das demais formas de remuneração acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador, como o subsídio de almoço e diuturnidades.

5- Sempre que não se verifiquem cumulativamente os critérios identificativos da classificação das empresas constantes no artigo 1.º aplica-se automaticamente a tabela IV.

6- As demais normas que regulamentem a emissão de certificados constam em regulamento criado para o efeito, designado por «Regulamento da aplicação da CCT - Certificação - Tabela salarial», elaborado pela associação patronal signatária e disponível para consulta sempre que solicitado.

Artigo 3.º

(Tabelas salariais)

As tabelas salariais para o ano em vigor são as seguintes:

(Tabela salarial - 2015)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração fixa	Remuneração variável			
		TAB 0	TAB I	TAB II	TAB III	TAB IV
1	Diretor geral e ou gerente	888,80	8,58	11,11	16,67	22,22
2	Chefe de cozinha Diretor de departamento Consultor financeiro Optometrista	885,77 €	8,55	11,07	16,61	22,14
3	Técnico de contactologia	824,16 €	8,16	9,79	15,26	20,40
4	Técnico de óptica ocular	777,70 €	5,00	9,24	14,40	19,25
5	Analista de sistemas Programador de <i>software/web</i> e de multi-média/aplicações	742,35 €	7,16	9,28	13,92	18,56
6	Chefe de serviços Contabilista/TOC Tesoureiro Técnico de informática Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 1. ^a Gerente comercial <i>Designer</i> gráfico ou comunicação multimédia <i>Designer</i> de produto industrial ou de equipamentos <i>Designer</i> de têxteis e moda <i>Designer</i> de interiores, espaços ou de ambientes Optometrista Analista financeiro/gestão/organização Técnico de recursos humanos Técnico de publicidade e <i>marketing</i> Técnico de relações públicas Modelo e ou manequim Fotógrafo Joalheiro	717,10 €	6,92	8,96	13,45	17,93

7	Encarregado geral Técnico de ótica ocular Técnico de contactologia Técnico de compras Instrutor e ou monitor de atividade física e recreação Cozinheiro 1. ^a Encarregado de refeitório Chefe de <i>snack</i> Cabeleireiro completo homens e ou senhoras Técnico de contabilidade Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação Decorador	668,62 €	6,45	8,36	12,54	16,72
8	Chefe de secção Inspetor administrativo Caixeiro encarregado Inspetor de vendas Encarregado de armazém Oficial encarregado - ourivesaria/relojoaria Supervisor de cargas e descargas Astrólogo Encarregado de agência funerária Encarregado de balcão de 1. ^a Ecónomo	651,45 €	6,29	8,14	12,21	16,29
9	Correspondente em línguas estrangeiras/ tradutor Caixa de escritório Caixeiro chefe de secção Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 2. ^a Secretariado de direção Embalsamador Artesão	646,40 €	6,24	8,08	12,12	16,16
10	Primeiro-oficial de carnes Oficial especializado (cabeleireiros) Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 3. ^a Empregado de agência funerária	621,15	5,99	7,76	11,65	15,53

11	1.º Assistente administrativo Operador mecanográfico 1.º Assistente de contabilidade 1.º Caixeiro/prospetor de vendas Técnico de vendas Vendedor Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de 1.ª - ourivesaria/relojoaria Cozinheiro de 2.ª Empregado de <i>snack</i> 1.ª Empregado de mesa de 1.ª Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> Comercial 1.ª Alfaiate e costureiro 1.ª Estofador 1.ª Colchoeiro 1.ª Curtidor de peles 1.ª Preparador e acabador de peles 1.ª Sapateiro 1.ª Maleiro 1.ª Correeiro 1.ª Embalsamador Esteticista Massagista estética Oficial posticeiro	618,12 €	5,96	7,73	11,59	15,45
12	2.º Assistente administrativo 2.º Assistente de contabilidade Perfurador-verificador 2.º Caixeiro Caixeiro de praça/mar Conferente Promotor de vendas Motorista de ligeiros Oficial de 2.ª - ourivesaria/relojoaria Cozinheiro de 3.ª Empregado de <i>snack</i> 2.ª Empregado de mesa de 2.ª Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> Comercial 2.ª Alfaiate e costureiro 2.º Estofador 2.ª Colchoeiro 2.ª Curtidor de peles 2.ª Preparador e acabador de peles 2.ª Sapateiro 2.ª Maleiro 2.ª Correeiro 2.ª Panificador	594,89 €	5,74	7,44	11,15	14,87
13	Segundo oficial de carnes Praticante de cabeleireiro	570,65	5,51	7,13	10,70	14,27

14	3.º Assistente administrativo 3.º Caixeiro Propagandista Telefonista/rececionista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3.ª - ourivesaria/relojoaria Empregado de armazém Encarregado de limpeza Prestador de cuidados a animais Reparador de bicicletas Empregado de <i>snack</i> 3.ª Empregado de mesa de 3.ª Alfaiate e costureiro 3.ª Estofador 3.ª Colchoeiro 3.ª Curtidor de peles 3.ª Preparador e acabador de peles 3.ª Sapateiro 3.ª Maleiro 3.ª Correio 3.ª Calista Manicura Pedicura	540,35 €	5,21	6,75	10,13	13,51
15	Caixa (Talho)	525,20	5,07	6,57	9,85	13,13
16	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Ajudante de caixeiro/estagiário Ajudante de cabeleireiro Bilheteiro Amassador Forneiro Empregado de balcão Empregado de refeitório	518,13 €	5,00	6,48	9,71	12,95
17	Ajudante (talho)	512,07	4,94	6,40	9,60	12,80
18	Dactilógrafo Contínuo Porteiro Guarda Estafeta Bagageiro Cafeteiro Despenseiro Embalador (talho)	510,05 €	4,92	6,38	9,56	12,75
19	Servente (talho) Aprendiz 2.º ano cabeleireiro	508,03	4,90	6,35	9,53	12,70
20	Servente fessureiro (talho)	507,02	4,89	6,34	9,51	12,68

21	Praticante de ourivesaria/relojoaria Praticante de armazém Praticante de caixeiro Servente de limpeza Paquete (16 a 18 anos) Copeiro Roupeiro Estagiário Aprendiz Praticante (Talho) Aprendiz 1.º ano cabeleireiro Aprendiz/panificação	505,00 €	4,87	6,31	9,47	12,63
22	Técnico de contabilidade em regime livre (1 hora por dia ou um dia por semana)	237,35 €	2,29	2,97	4,45	5,93
23	Servente de limpeza (1 hora por dia)	4,75 €	0,05	0,06	0,09	0,12

Aveiro, 17 de Novembro de 2014.

Cláusula 1.^a

Associações patronais:

Área e âmbito

Pela Associação Comercial do Distrito de Aveiro:

Jorge Manuel de Pinho Silva, na qualidade de presidente.

Ricardo Manuel dos Santos Videira, na qualidade de vice-presidente.

Associações sindicais:

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, na qualidade de mandataria.

Pelo SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de dezembro de 2014, a fl. 164 do livro n.º 11, com o n.º 164/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante
- SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela Companhia Armadora United European Car Carriers Unipessoal L.^{da}, doravante designada por Companhia Armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos, L.^{da} com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

Acordo de empresa entre a United European Car Carriers Unipessoal, L.^{da} e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outra/texto consolidado

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.^a

Contrato individual de trabalho

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da companhia.

4- O tripulante deve manter permanentemente actualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.^a

Duração do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a Companhia Armadora. A Companhia Armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela Compa-

nhia Armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias;

3- Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da Companhia Armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da Companhia Armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela Companhia Armadora.

7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

Actividade profissional

1- A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da Companhia Armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2- O tripulante pode, durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da Companhia Armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.^a

Retribuição

1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.

2- O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitarem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20 % do saldo existente à data do pedido.

3- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado pela Companhia Armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal

será enviado para bordo.

4- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

- o mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;
- qualquer fracção do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.^a

Composição das retribuições

1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - total/mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

- a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);
- b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);
- c) «Lump Sum» mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.^a (coluna 3);
- d) Férias e subsídio de férias (coluna 4);
- e) Subsídio de Natal (coluna 4);
- f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).

2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1. b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).

3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

- Comandante
- Chefe de máquinas
- Imediato
- Segundo oficial de máquinas
- Oficial chefe de quarto de navegação
- Oficial de máquinas chefe de quarto
- Praticante

4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com excepção da descrita na alínea f) do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho e lotações reduzidas

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

- a) Serviços ininterruptos - a três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo

necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;

b) Serviços intermitentes - entre as 6h00 e as 20h00, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.

3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela Companhia Armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico e pelo tripulante. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

- Nome do tripulante
- Função desempenhada a bordo
- Data/dia da semana
- Períodos de trabalho
- Discriminação dos trabalhos

4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5- Quando um tripulante efetivo, por necessidade da empresa, desempenhe funções inferiores às da sua categoria profissional, tem direito a manter a retribuição inalterada por um período de seis meses. No final desse período a situação será reavaliada e, se não houver lugar compatível com a anterior categoria profissional, o tripulante ou a companhia podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato, recebendo o tripulante a indemnização prevista na lei ou, mediante acordo escrito, passar a auferir a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

6- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas. O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a actividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea a) do número 2 desta cláusula.

8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Feriados nacionais e trabalho suplementar

1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. São considerados feriados nacionais portugueses os seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a Companhia Armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo), de acordo com a tabela constante do anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do anexo I.

4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.

5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no diário de bordo;

b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência;

c) Logo que a situação normal seja restabelecida, o comandante deve assegurar que o(s) tripulante(s) que trabalhou(aram) durante o seu período de descanso terá(ão) direito ao adequado período de descanso compensatório.

Cláusula 11.^a

Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (Rh) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1.5}{52 \times Hs}$$

para dias úteis;

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1.75}{52 \times Hs}$$

para sábados, domingos e feriados,

sendo Rm a retribuição base mensal e Hs o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.^a

Trabalho portuário

1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efectuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efectuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF - International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.^a será calculada nos termos previstos na cláusula 11.^a

Cláusula 13.^a

Segurança social

1- Todos os tripulantes contribuirão para o regime de segurança social aplicável. No caso dos tripulantes portugueses aplica-se o regime de seguro social voluntário, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade. Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, para os pertencentes à União Europeia, ou seguro com cobertura equivalente, para os que não são cidadãos da União Europeia.

2- A Companhia Armadora exigirá aos tripulantes portugueses, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com os pagamentos em dia naquele regime de segurança social.

Cláusula 14.^a

Acidente, doença, morte e incapacidade

1- A Companhia Armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2- A Companhia Armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da segurança social portuguesa ou de seguro equivalente.

3- A Companhia Armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da Companhia Armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a Companhia Armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120 000,00 euros para

oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.ª (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes, e ainda 15 000,00 euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. A Companhia Armadora é também responsável pelo pagamento das despesas com o funeral quando o tripulante estiver ao seu serviço, quer a bordo quer em terra. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque. A Companhia Armadora ou o seu representante deve também garantir que todos os artigos pessoais deixados a bordo por tripulantes, desembarcados por doença, acidente ou morte, sejam entregues aos familiares mais próximos.

4- A compensação que a Companhia Armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, Companhia Armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigatoriamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respectiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.ª (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6- Qualquer pagamento efectuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7- A Companhia Armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8- A efectivação das coberturas da segurança social e do seguro referidas nesta cláusula e na anterior retiram à Companhia Armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.ª

Férias e período de descanso

1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de com-

pensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.

3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8.ª

Cláusula 16.ª

Zonas de guerra

1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo Lloyd's.

2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição base mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.

3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas. A Companhia Armadora será responsável pelas despesas de repatriamento.

4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5- As compensações previstas no número 3. da cláusula 14.ª, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.

6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 17.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2- Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à Companhia Armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3- Nos contratos a termo certo, a companhia pode fazer cessar o contrato de trabalho em qualquer altura, desde que assegure o pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato. Se a iniciativa da cessação for do tripulante, deverá apresentá-la com a antecedência mínima de 7 dias.

4- Por razões humanitárias ou outros motivos considerados urgentes, o tripulante pode ser dispensado de apresentar o pré-aviso previsto nos números anteriores.

5- No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.

6- A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

7- Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à Companhia Armadora o valor da retribuição correspondente ao período

de aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1- Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.^a e 13.^a da mesma convenção, desde que a Companhia Armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;

b) A violação do estabelecido no presente AE;

c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;

f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;

g) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;

i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos;

j) Nos casos em que a Companhia Armadora não possa satisfazer as suas obrigações legais como empregador devido a insolvência, mudança de registo do navio ou qualquer outra razão semelhante.

2- O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, excepto as previstas nas alíneas e), f) e g).

3- Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17.^a, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da Companhia Armadora.

4- Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da Companhia Armadora as despesas de repatriamento.

5- Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.^a, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6- O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7- Com excepção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho.

Cláusula 19.^a

Disciplina

1- As infracções a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à Companhia Armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer acção judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a bandeiras de registo (Flag of Registry):

a) Ofensas corporais;

b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;

c) Furto ou posse de bens furtados;

d) Posse de armas ofensivas;

e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;

f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;

g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;

h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;

i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;

j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;

k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;

l) Fumar, utilizar uma luz directa ou um maçarico eléctrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes directas ou maçaricos não autorizados;

m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;

n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;

o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;

p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela Companhia Armadora.

2- As infracções de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou

b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da Companhia Armadora; ou

c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da Companhia Armadora.

3- São consideradas de menor gravidade as seguintes infracções:

a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;

b) Actos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;

c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;

d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4- Em caso de infracção disciplinar serão adoptados os seguintes procedimentos gerais:

a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;

b) As infracções devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respectiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do diário de bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respectiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;

d) Nos casos previstos na cláusula 18.^a deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respectiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;

f) Este auto de declarações e o extracto do diário de bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o Júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante;

g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela Companhia Armadora e pelo sindicato e serão analisadas depois da Companhia Armadora receber um relatório completo;

h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da Companhia Armadora.

Cláusula 20.^a

Viagens

1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da Companhia Armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem, para além de 30 kg, serão por ele suportadas.

2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.^a) serão pagas as despesas em transporte público à

escolha da Companhia Armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à Companhia Armadora certificação médica.

4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à Companhia Armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

5- No caso do contrato individual de trabalho expirar durante um período em que o tripulante não esteja embarcado, as despesas de repatriamento serão também suportadas pela Companhia Armadora.

Cláusula 21.^a

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a Companhia Armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.^a

Reembarque

1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à Companhia Armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da Companhia Armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.

3- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à Companhia Armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da Companhia Armadora). A Companhia Armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

Cláusula 23.^a

Gratificação de reembarque

1- A partir de 1 de Abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a Companhia Armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da tabela de retribuições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à Companhia Armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

3- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da Companhia Armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à Companhia Armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da Companhia Armadora). A Companhia Armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5- O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.º grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à Companhia Armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 24.^a

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1- Constitui encargo da Companhia Armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de protecção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adoptados pela Companhia Armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respectivo uniforme.

Cláusula 25.^a

Licença para formação

1- A Companhia Armadora concederá licenças para formação nas escolas de ensino náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinhagem.

2- Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.

3- No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à Companhia Armadora comprovativo da frequência efectiva do curso e as notas de avaliação.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e

o tripulante retomar o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com Companhia Armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.^a

Política de drogas e álcool

1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela Companhia Armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A Companhia Armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.^a

Dever de confidencialidade

É dever do tripulante guardar lealdade à Companhia Armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua actividade profissional.

Cláusula 28.^a

Fontes de direito e jurisdição

1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;

b) A legislação portuguesa aplicável ao registo internacional da madeira (MAR).

2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3- Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como porto de recrutamento o Porto de Lisboa.

4- Em virtude de a United European Carriers Unipessoal, L.^{da} ser representada pela UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos, L.^{da}, qualquer notificação efectuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efectuada à primeira.

Cláusula 29.^a

Representação sindical

1- A Companhia Armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.

2- Assim, à FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e aos seus Sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante,

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na ITF - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais acções sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a Companhia Armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.^a

Proibição de renúncia

A Companhia Armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento

em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à Companhia Armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroactivos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo; e a Companhia Armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo
(Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2015)

Table of monthly wages for temporary contract in force during 2015

(Em euros)							
Categoria	Rank	1	2	3	4	5	6
		Retribuição base	Sab/dom/fer	Trab. extra garantido	Férias/Natal/ descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	Master	2 369,50	1 895,60	1 291,83	592,37	6 149,31	
Imediato	Chief officer	1 837,05	1 469,64	1 001,55	459,26	4 767,50	
Oficial chefe quarto navegação II	OOW/LL	1 499,06	1 199,25	817,28	374,77	3 890,35	
Oficial chefe quarto navegação I	OOW/I	1 238,99	991,20	675,49	309,75	3 215,43	
Chefe máquinas	Chief engineer	2 096,12	1 676,90	1 142,79	524,03	5 439,83	
2.º oficial máquinas	2Nd engineer	1 742,85	1 394,28	950,19	435,71	4 523,03	
Oficial máquinas chefe quarto	Engine OOW	1 238,99	991,20	675,49	309,75	3 215,43	
Oficial eletricista	ETO	1 797,33	1 437,86	979,89	449,33	4 664,41	
Praticante	Cadet	572,36	457,89		143,09	1 173,35	
Artífice	Fitter	793,93	635,15	432,85	198,48	2 060,41	6,87
Contramestre	Bosun	726,51	581,21	396,09	181,63	1 885,44	6,29
Cozinheiro	Cook	726,51	581,21	396,09	181,63	1 885,44	6,29
Mecânico	Mechanic	629,65	503,72	343,28	157,41	1 634,06	5,45
Marinheiro 1. ^a	A/B	616,44	493,15	336,08	154,11	1 599,78	5,33
Aj. motorista	Ass/ Motorman	616,44	493,15	336,08	154,11	1 599,78	5,33
Emp. câmaras	Steward	517,37	413,89	282,06	129,34	1 342,67	4,48
Marinheiro 2. ^a Chegador	O/s Wiper	517,37	413,89	282,06	129,34	1 342,67	4,48
Segurança	Security guard	561,39	449,12	306,07	140,35	1 456,93	4,86

ANEXO II

Tabela de retribuições mensais de efectivos

(Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2015)

Table of monthly wages for permanent contract in force during 2015

(Em euros)

Categoria	Rank	Retribuição base mensal	Retribuição mensal total
Comandante	Master	2 369,50	4 889,37
Imediato	Chief officer	1 837,05	3 790,68
Oficial chefe quarto navegação II	Officer in charge of watch II	1 499,06	3 093,26
Oficial chefe quarto navegação I	Officer in charge of watch I	1 238,99	2 556,62
Chefe máquinas	Chief engineer	2 096,12	4 325,26
2.º oficial máquinas	2Nd engineer	1 742,85	3 596,30
Oficial máquinas chefe quarto	Engine officer in charge of watch	1 238,99	2 556,62
Oficial electricista	ETO	1 797,33	3 708,72

ANEXO III

Lista de navios da frota UECC

AUTOPREMIER	AUTOSUN
AUTOBALTIC	AUTOBANK
AUTOPROGRESS	AUTOBAY
AUTOPRESTIGE	AUTOSKY
AUTOPRIDE	AUTOSTAR
AUTORACER	AUTORUNNER

ANEXO IV

Política de drogas e álcool da UECC

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objectivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adoptou uma política de «Tolerância Zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da protecção do ambiente. Se o resultado do teste

demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 16 de dezembro de 2014.

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, com sede no Armazém 113 - Cais da Rocha do Conde de Óbidos, 1350-352 Lisboa:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da}, com sede na Rua dos Trabalhadores do Mar, 16-2.º B, em Setúbal:

António Rodrigues Lourenço, na qualidade de mandatário.

Credencial

A FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante

mandata o(s) Sr(s).

António Alexandre Picareta Delgado,
João de Deus Gomes Pires,
José Manuel Morais Teixeira e
Tiago dos Santos Gouveia Cardoso

com os poderes bastantes para negociar e outorgar o texto final do acordo de empresa entre a United European Car Carriers Unipessoal, L.^{da} e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar.

Lisboa, 15 de dezembro de 2014.

Pelo' O Secretariado:

António Alexandre P. Delgado.
José Manuel Morais Teixeira.

Depositado em 19 de dezembro de 2014, a fl. 164 do livro n.º 11, com o n.º 167/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa altera o AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2014, abrange o Futebol Clube do Porto (CAE/Revisão 3 - 93120) cujo seu âmbito é o distrito do Porto e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente AE aplica-se ao FC Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3- Este acordo de empresa abrange 34 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e revisão)

... ..

2- As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.

... ..

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 15.^a

(Remuneração de base)

... ..

2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2 %.

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 28.^a

(Refeições)

... ..

2- Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de 36,25 €.

... ..

Cláusula 29.^a

(Alojamento e deslocação no continente)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

1- A um subsídio de deslocação no montante de 32,15 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.

... ..

Cláusula 30.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

... ..

2- Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 64,00 € diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho.

b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura ou directamente pelo clube.

... ..

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 34.^a

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, da revisão global, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 2 de 2013.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	1 604,00 €
I - A	Analista informático Técnico de contas Director de serviços	1 364,00 €
I - B	Chefe de departamento Secretário desportivo Programador informático Inspector administrativo	1 243,00 €
II	Chefe de secção Secretário técnico Técnico desportivo Técnico informático	1 052,00 €
III	Técnico administrativo Secretário de direcção Chefe de sector Tradutor	973,00 €
IV	Caixa Monitor desportivo Assistente administrativo I Técnico <i>telemarketing</i>	855,00 €
V	Cobrador Recepcionista Telefonista Assistente administrativo II	791,00 €
VI	Contínuo Estagiário para assistente administrativo Estagiário (recepcionista) Guarda Porteiro/parqueiro	670,00 €
VII	Trabalhador de limpeza	548,00 €
VIII	Paquete até 17 Anos	436,00 €

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalação de obras	1 364,00 €
I-A	Técnico de instalações eléctricas	1 222,00 €
II	Chefe de equipa	1 052,00 €
III	Coordenador Foguetiro Motorista Electricista 1.ª Fiel de armazém	898,00 €
IV	Electricista de 2.ª	819,00 €

V	Trolha Sapateiro Carpinteiro Pedreiro Serralheiro da construção civil Picheleiro Pintor Jardineiro Costureiro especializado	681,00 €
VI	Costureiro Mecânico Operador de máquinas de lavandaria Roupeiro	622,00 €
VII	Servente	553,00 €
VIII	Aprendiz até ao 3.º ano Auxiliar menor	394,00 €

Porto, 25 de Setembro de 2014.

Pelo Futebol Clube do Porto:

Dr. Fernando Manuel dos Santos Gomes, na qualidade de mandatário.

Dr. Adelino Sá e Melo Caldeira, na qualidade de mandatário.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Jorge Manuel da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Jorge Manuel da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Jorge Manuel da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Foguetiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Jorge Manuel da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de dezembro de 2014, a fl. 164 do livro n.º 11, com o n.º 163/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2014.

1- Quadros superiores

Técnico superior

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico especialista

4- Profissionais altamente qualificados

4.2- Produção

Analista de laboratório

Técnico intermédio

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Administrativo

5.3- Produção

Assentador de refratários

Condutor de máquinas

Eletricista

Fundidor

Laminador

Mecânico

Operador de cabine de comando

Operador de vazamento contínuo

Preparador de painéis Tundish

5.4- Outros

Profissional de serviços de apoio

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, Comércio e Outros

Trabalhador não especializado

A - Estagiários

Estagiário

Acordo de empresa entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2014.

1- Quadros superiores

Técnico superior

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico especialista

4- Profissionais altamente qualificados

4.2- Produção

Técnico intermédio

5- Profissionais qualificados

5.3- Produção

Profissional de serviços de manutenção

Profissional de serviços de produção

5.4- Outros

Profissional de serviços de apoio

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Trabalhador não especializado

A - Estagiários

Estagiário

Acordo de empresa entre a Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, L.ª e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à inte-

gração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 35, de 22 de Outubro de 2014.

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Motorista SP - Nível 4

Motorista SP - Nível 3

Motorista SP - Nível 2

Motorista SP - Nível 1

Acordo de empresa entre a E. S. Recuperação de Crédito, ACE e o SINTAF - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de Novembro de 2011.

1- Quadros superiores

Diretor

Diretor-adjunto

Responsável de núcleo/área

Solicitador

Técnico principal

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Recuperador de crédito

Recuperador de crédito de grau I

Técnico

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Recuperador de crédito de grau II

Secretário

Técnico auxiliar

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Administrativo

Acordo de empresa entre a Escala Braga - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2014.

1- Quadros superiores

Área hospitalar

Assistente graduado sénior

Assistente graduado

Assistente

Área de medicina do trabalho

Assistente graduado sénior

Assistente graduado

Assistente

Acordo de adesão entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao acordo de empresa entre a mesma e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros

A SN Maia - Siderurgia Nacional, SA por um lado e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao AE celebrado entre a SN Maia e o SINDEL, revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2014.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do referido Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos a mesma empregadora constante do AE a que se adere e mais 22 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à

área geográfica é a de todo o território nacional em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Lisboa, 24 de Novembro de 2014.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Simões, na qualidade de mandatário.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, na qualidade de administrador com poderes delegados.

Depositado em 18 de dezembro de 2014, a fl. 165 do livro n.º 11, com o n.º 163/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao acordo de empresa entre a mesma e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros

A SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA por um lado e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao AE celebrado entre a SN Seixal e o SINDEL, revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2014.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos

a mesma empregadora constante do AE a que se adere e mais 58 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é a de todo o território nacional em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Lisboa, 24 de Novembro de 2014.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Simões, na qualidade de mandatário.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional SA:

Alvaro Alvarez Almodovar, na qualidade de administrador com poderes delegados.

Depositado em 18 de dezembro de 2014, a fl. 164 do livro n.º 11, com o n.º 166/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de Empresa entre a EUROSCUT - Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, SA e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 32, de 29 de Agosto de 2014, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão impondo-se, por isso, a necessária retificação.

Assim, na alínea b) do número 7 da cláusula 14.ª do texto consolidado do citado acordo de empresa:

Onde se lê:

«Mulheres grávidas, lactantes ou com filhos de idade inferior a doze meses;»

Deve ler-se:

«Mulheres grávidas ou lactantes;»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

STAE - Sindicato dos Técnicos de Ambulâncias de Emergência que passa a denominar-se Sindicato dos Técnicos de Ambulâncias de Emergência, e Técnicos Operadores de Telecomunicações - STAETOTE - Alteração

Alteração aprovada em 24 de junho de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência, e Técnicos Operadores de Telecomunicações, que abreviadamente se designa por STAETOTE.

2- O STAETOTE é uma associação sindical que integra os detentores do título de técnico de ambulância de emergência e os detentores do título de técnicos operadores de telecomunicações de emergência.

Artigo 2.º

Âmbito

O STAETOTE tem âmbito nacional.

Artigo 3.º

Sede e delegações

1- O STAETOTE tem a sua sede em Matosinhos.

CAPÍTULO II

Princípios, fins e competências

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

O STAETOTE reconhece como fundamentais os seguintes princípios:

a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os técnicos de ambulância de emergência e todos os técnicos operadores de telecomunicações, interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;

Artigo 5.º

Relações com outras organizações sindicais

1- O STAETOTE pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais.

Artigo 6.º

Fins

Ao STAETOTE compete defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais dos seus associados, nomeadamente:

g) Actuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos técnicos de ambulância de emergência e dos técnicos operadores de telecomunicações.

Artigo 7.º

Competências

O STAETOTE deve, para o exercício das suas competências:

CAPÍTULO III

Dos sócios - Inscrição, readmissão, direitos, deveres e quota

Artigo 8.º

Inscrição

2- Só podem ser sócios os técnicos de ambulância de emergência e os técnicos operadores de telecomunicações que preencham os requisitos constantes no número 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos e que ofereçam garantia de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos.

3- Para efeitos de readmissão, os candidatos deverão observar o disposto no artigo anterior.

Artigo 14.º

Valor da quotização

2- As indemnizações e ou retribuições ilíquidas recebidas por intervenção do STAETOTE são igualmente passíveis do desconto de 1,5 %.

1- O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

CAPÍTULO V

Dos órgãos sociais do sindicato

SECÇÃO I

Órgãos

Artigo 19.º

Órgãos do sindicato

O STAETOTE será constituído pelos seguintes órgãos:

SUBSECÇÃO II

Direcção

Artigo 30.º

Composição

1- A direcção é o órgão colegial de gestão do STAETOTE e tem a função geral de promover e dirigir as actividades associativas, praticando os actos de gestão, representação, disposição e execução de deliberações de outros órgãos que se mostrem adequados para a realização dos fins do sindicato ou para a aplicação do estabelecido nos presentes estatutos.

2- O STAETOTE obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, sem prejuízo da constituição de procuradores.

Artigo 36.º

Competências do conselho fiscal

e) Participar à direcção quaisquer irregularidades ou indícios delas, que tenham detectado no exercício das suas fun-

ções e que sejam susceptíveis de imputação a empregados ou colaboradores do STAETOTE, para que a direcção ordene as averiguações necessárias à confirmação e identificação dos autores e promova o que entender por conveniente para a devida responsabilização;

SECÇÃO II

Eleição, posse, mandato e destituição

Artigo 41.º

Eleição dos órgãos sociais

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do STAETOTE no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 63.º

Nomeação, mandato e exoneração de delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são sócios do STAETOTE que actuam como elementos de ligação entre os sócios e a direcção do sindicato e vice-versa.

2- Só poderá ser delegado sindical o sócio do STAETOTE que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos órgãos sociais do sindicato.

Trabalho e disposições legais.

Registado em 18 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 167 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Técnicos de Ambulâncias de Emergência, e Técnicos Operadores de Telecomunicações - STAETOTE

Eleição em 24 de junho de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente - Ricardo André da Costa Toga Moreira da Rocha.

Vice-presidente - Pedro Emanuel de Almeida Louro.

Tesoureiro - Miguel Ângelo Pereira dos Santos.

1.º Vogal - Pedro José Alves Santos Moreira.

2.º Vogal - Maria João Gomes Dias Martins Quintas Azevedo.

3.º Vogal - Pedro Ivo Sousa Moura.
4.º Vogal - Carla Sofia Rocha Soares.

1.º Suplente - Bruno Filipe Coelho Fernandes.
2.º Suplente - Pedro Manuel da Silva Dias.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

PRO.VAR - Associação para a Defesa, Promoção e Inovação dos Restaurantes de Portugal - Constituição

Estatutos aprovados em 5 de novembro de 2014.

CAPÍTULO I

Natureza e finalidades

SECÇÃO I

Caracterização

Artigo 1.º

Denominação

- 1- A associação adota a denominação «PRO.VAR - Associação para a Defesa, Promoção e Inovação dos Restaurantes de Portugal».
- 2- A PRO.VAR é constituída por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sigla e simbologia

- 1- Em todas as disposições estatutárias é designada por PRO.VAR.
- 2- Adota um carimbo com denominação e logotipo.
- 3- Poderá exibir bandeira em eventos e certames nacionais ou internacionais em que seja parte.

SECÇÃO II

Sede e âmbito e natureza

Artigo 3.º

Sede

- 1- A sede social situa-se na freguesia de Leça da Palmeira concelho de Matosinhos.
- 2- Por deliberação da assembleia geral poderá ser deslocada a sede social.

Artigo 4.º

Âmbito e natureza

- 1- A PRO.VAR tem âmbito nacional, podendo ter representações regionais e locais.
- 2- Exerce as suas atribuições e competências sem fins lucrativos.

SECÇÃO III

Finalidades

Artigo 5.º

Atribuições e competências

- 1- A PRO.VAR pauta o exercício das suas atribuições e competências pelos seguintes parâmetros:
 - Visão: Defender, promover e inovar a restauração;
 - Missão: Criar uma cultura de excelência e idoneidade, através da partilha com os nossos parceiros de um conjunto de serviços eficientes e potenciadores das suas necessidades.
- 2- Os membros dos órgãos sociais da PRO.VAR, ou os seus mandatários, pautar-se-ão por um código de conduta subordinado às regras de deontologia profissional ou de função.

Artigo 6.º

Princípios

- São princípios da PRO.VAR:
 - I – Independência do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas ou quaisquer outros;
 - II – Representatividade democrática;
 - III – Responsabilidade solidária;
 - IV – Gratuitidade do exercício dos cargos diretivos, sem prejuízo do pagamento de despesas de representação e compensação pecuniária de presença;
 - V – Excecionalmente, em casos devidamente justificados, poderão os membros dos corpos gerentes serem remunerados pelo exercício de trabalhos ou funções técnicas específicas.

Artigo 7.º

Objetivos

São objetivos da PRO.VAR:

I – Promover atividades que contribuam para o progresso técnico, económico e social dos associados;

II – Organizar atividades e serviços de relevante interesse coletivo, que potenciem e estimulem o desenvolvimento do setor alimentar;

III – Representar os associados;

IV – Desenvolver planos e ações para criar competências, nomeadamente através de ações de formação profissional;

V – Disponibilizar serviços técnicos de assessoria e consultoria específicos;

VI – Defender os legítimos interesses e direitos dos associados;

VII – Intervir junto dos órgãos de soberania e das entidades públicas no âmbito do processo legislativo e regulamentar em todas as matérias respeitantes à atividade do setor da restauração.

Artigo 8.º

Fim

1- A PRO.VAR tem como fim:

A promoção e a defesa dos legítimos interesses do setor da atividade económica da restauração, assegurando a divulgação de informação e a representação perante as entidades públicas e particulares, garantindo a assessoria e consultoria aos associados, desenvolvendo programas de formação específica, e a realização de eventos temáticos de relevante interesse.

2- Para o exercício das respetivas competências a PRO.VAR propõe-se criar e manter as estruturas formais e materiais necessárias, designadamente:

2.1- Celebrar protocolos de cooperação com outras entidades ou organizações afins, nacionais ou estrangeiras;

2.2- Integrar organizações nacionais ou internacionais;

2.3- Participar no capital social doutras pessoas coletivas que desenvolvam atividades instrumentais ou complementares para a prossecução dos objetivos designadamente, participando na constituição ou afiliação em federações ou organizações similares de âmbito nacional ou internacional.

3- A celebração, a integração e a participação referidas no número anterior, carecem de deliberação da assembleia geral sob prévio parecer do conselho fiscal, bem como a celebração de protocolos com entidades ou organizações estrangeiras.

4- O parecer referido no número anterior não tem carácter vinculativo.

CAPÍTULO II

Dos associados

SECÇÃO I

Requisitos de admissão

Artigo 9.º

Requisitos gerais

1- Admissão far-se-á sempre por proposta, e com patrocínio

ou recomendação de qualquer um dos membros fundadores ou membro dos órgãos sociais.

2- Quando se trate de pessoa coletiva ou equiparada a proposta é obrigatoriamente patrocinada pelo presidente de qualquer um dos órgãos sociais.

3- Tratando-se de pessoas singulares a idade mínima de admissão é de 18 anos.

4- Os associados obrigam-se ao pagamento simultâneo da joia de inscrição e do pagamento da respetiva quotização anual.

5- As quotas anuais correspondem ao ano civil e devem ser pagas no mês de Janeiro do ano a que respeitam.

6- O valor da joia de inscrição e da quotização anual é fixada por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção.

7- Os valores referidos no número anterior poderão variar em função da qualificação dos associados.

8- O processo instrutório e a decisão de admissão corre no âmbito da competência da direção, observando-se os limites estatutariamente impostos.

9- Os associados registar-se-ão por ordem numérica sequencial, independentemente da sua qualificação.

10- A qualificação será inscrita no respetivo cartão de associado.

Artigo 10.º

Requisitos específicos

1- Sem prejuízo do estatuído no artigo 9.º, podem ser associados os proprietários, os cessionários ou os que detêm posição jurídica afim, de estabelecimento comercial ou industrial da restauração ou similar, cuja sede se localize em território nacional, nele se incluindo:

a) Restaurantes;

b) Outros estabelecimentos com autorização legal para fornecer refeições;

c) Produtores ou prestadores de bens e serviços à atividade da restauração;

d) Distribuidores e representantes de bens e equipamentos à atividade da restauração;

e) Estabelecimentos de educação ou formação profissional que ministrem cursos ou ações de formação relacionadas com a atividade da restauração;

f) Associações ou outras representações de profissionais na área da restauração ou afins;

g) Os empresários em nome individual residentes em território nacional com licença válida para exercer a atividade de restauração.

2- Extraordinariamente podem inscrever-se como associados pessoas singulares sediadas no estrangeiro, com objeto social afim.

SECÇÃO II

Qualificação dos associados

Artigo 11.º

Fundadores

Os associados fundadores qualificam-se em:

- a) - Associados fundadores constituintes;
- b) - Associados fundadores originários.

Artigo 12.º

Fundadores constituintes

- 1- São associados fundadores constituintes os que formalmente constituíram e subscreveram o pacto social da PRO.VAR.
- 2- Gozam do privilégio de dispensa do pagamento da joia de inscrição.
- 3- Em sede de assembleia geral o voto dos associados fundadores constituintes tem a valoração de 50 pontos.
- 4- A valoração referida no número anterior não se aplica nas votações em processos eleitorais.

Artigo 13.º

Fundadores originários

- 1- São associados fundadores originários os que, por proposta do presidente da direção sejam convidados, e tenham contribuído direta ou indiretamente para dinamizar e concretizar a PRO.VAR.
- 2- A proposta referida no número anterior é remetida à mesa da assembleia geral para integrar a ordem de trabalhos da assembleia imediatamente subsequente.
- 3- Os associados fundadores originários gozam da prerrogativa do pagamento voluntário da joia de inscrição.
- 4- Em sede de assembleia geral o voto dos associados fundadores originários têm a valoração de 10 pontos, sem prejuízo da valoração estabelecida no número 2 do artigo 29.º
- 5- A valoração referida no número anterior não se aplica nas votações em processos eleitorais.

Artigo 14.º

Efetivos

São sócios efetivos:

- a) Os indivíduos a que se referem os números 1 e 2 do artigo 10.º;
- b) Os representantes legais das pessoas coletivas a que se referem os números 2 e 4 do artigo 15.º

Artigo 15.º

Extraordinários

- 1- São associados extraordinários:
 - a) As pessoas coletivas ou equiparadas a que se refere o número 1 do artigo 10.º, sediadas em território nacional;
 - b) As pessoas coletivas ou equiparadas sediadas no estrangeiro, a que se refere o número 3 do artigo 10.º
- 2- Os associados extraordinários são representados por quem, devidamente identificado, detenha procuração com poderes especiais.
- 3- O valor da quotização anual equivale ao somatório dos estabelecimentos que constituem a respetiva universalidade económica, os quais tenham personalidade jurídica autónoma.
- 4- O representante referido no número 2 poderá requerer a

equiparação a associado efetivo, se reunir os requisitos previstos nos artigos 9.º e 10.º

Artigo 16.º

Honorários

- 1- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas que, em razão da prestação de serviços ou donativos, tenham dado contributos especialmente relevantes para a prossecução dos fins prosseguidos.
- 2- As propostas são apresentadas pela direção ao presidente da mesa da assembleia geral que as submeterá à assembleia para aprovação.
- 3- Os sócios honorários poderão ficar isentos do pagamento da quotização anual.

SECÇÃO III

Direitos e deveres

Artigo 17.º

Direitos

- 1- Beneficiar e usufruir dos bens e serviços prestados ou disponibilizados diretamente pela PRO.VAR, ou indiretamente através das entidades associadas ou com quem tenha celebrado protocolos de cooperação;
- 2- Participar nas assembleias ou reuniões sectoriais;
- 3- Eleger e ser eleito, observadas as restrições estatutárias ou regulamentares impostas;
- 4- Examinar o relatório e a conta de gerência, observados os prazos fixados;
- 5- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos da alínea c) do número 3 do artigo 24.º desde que:
 - a) Tenham a qualificação de associado fundador, efetivo ou honorário;
 - b) Contem mais de doze meses de inscrição;
 - c) Tenham a situação regularizada.

Artigo 18.º

Deveres

- 1- Dentre outros, são deveres dos associados:
 - a) Pagar pontualmente as quotizações fixadas, bem como outros valores monetários que sejam devidos;
 - b) Participar nas assembleias, reuniões ou grupos de trabalho para os quais sejam convocados ou designados;
 - c) Obervar as disposições estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos sociais e as decisões dos dirigentes;
 - d) Não atentar contra o bom nome e o prestígio da PRO.VAR, dos respetivos órgãos dirigentes e dos membros que os integram;
 - e) Comunicar as alterações dos pressupostos que ditaram a admissão de associado, designadamente a titularidade de contrato, de firma ou denominação social;
 - f) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais, observadas as restrições estatutariamente impostas;
 - g) - Exercer com competência e lealdade os cargos para os

quais sejam eleitos ou designados;

h) Manter atualizado o domicílio e o endereço eletrónico e demais exigências que condicionem a manutenção e a qualificação de associado.

2- Os associados pertencentes aos órgãos sociais ficam dispensados do pagamento da quotização anual durante o respetivo mandato.

Artigo 19.º

Limites ao exercício de direitos

1- Os associados gozam dos plenos direitos após um ano de inscrição e com a situação contributiva regularizada.

2- O associado que deixar de pertencer à coletividade, seja por ato voluntário, seja em consequência de procedimento disciplinar, ou qualquer outro, não tem o direito de reaver o valor das quotizações pagas.

3- Nas situações previstas no número anterior, o associado que se encontre em dívida não fica desobrigado do respetivo pagamento.

4- A readmissão opera-se nos termos gerais desde que esteja decorrido, pelo menos, um ano, e regularizada a situação de dívida, se a houver.

5- Os associados excluídos em resultado de procedimento disciplinar só podem ser readmitidos por deliberação da assembleia geral.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Organização

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos sociais e mandato

1- São órgãos sociais a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

2- Os órgãos sociais reúnem-se por convocatória dos respetivos presidentes, e só podem deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3- O mandato dos órgãos sociais é de 4 anos.

4- O mandato inicia-se com a publicação dos estatutos, ou com a tomada de posse perante o presidente da mesa da assembleia geral.

5- O ato formal da tomada de posse deverá ocorrer no prazo de 15 (quinze) dias após a data da realização das respetivas eleições.

6- Quando as eleições não sejam realizadas dentro do prazo fixado, considera-se prorrogado o mandato até à posse dos novos órgãos.

7- Em caso de vacatura de cargo, a sucessão faz-se segundo a ordem da respetiva lista eleita.

8- Nas situações de vacatura da maioria dos membros de qualquer órgão social, depois de esgotados os respetivos suplentes, devem realizar-se eleições para os órgãos vagos.

9- O mandato dos membros dos órgãos eleitos nos termos do número anterior é parcial, terminando conjuntamente com termo do mandato dos membros inicialmente eleitos.

10- Os pedidos de renúncia ou de escusa de mandato são dirigidos formalmente ao presidente da mesa da assembleia geral.

11- Os presidentes dos órgãos sociais gozam do direito do seu voto e cumulativamente do voto de desempate.

12- O presidente da mesa da assembleia geral exerce o voto de desempate nas votações da assembleia geral.

13- A estrutura diretiva e a organização e funcionamento das delegações regionais e locais será definida por regulamento a aprovar por deliberação da assembleia geral.

14- As funções diretivas das estruturas regionais e locais são exercidas por delegação de competências.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 21.º

Competências

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos, designadamente:

- a)* Eleger e exonerar os titulares dos órgãos sociais;
 - b)* Deliberar sobre o plano, o orçamento e a conta de gestão, bem como os respetivos aditamentos ou retificativos;
 - c)* Aprovar a constituição do conselho geral, estabelecer as regras de organização e funcionamento e fixar competências;
 - d)* Decidir sobre a admissão de sócios extraordinários internacionais;
 - e)* Admitir e atribuir a qualificação de sócio honorário e isentar o pagamento da quota anual;
 - f)* Decidir sobre a readmissão de associados excluídos;
 - g)* Fixar o valor da joia de admissão de associados e da quotização anual;
 - h)* Alterar o pacto social;
 - i)* Criar delegações regionais ou locais e aprovar os respetivos regulamentos;
 - j)* Alterar os regulamentos;
 - k)* Deslocalizar a sede social;
 - l)* Declarar a perda de mandato e ou exclusão dos titulares dos órgãos sociais resultante de procedimento disciplinar, independentemente de procedimento judicial;
 - m)* Conferir poderes para demandar os titulares dos órgãos sociais por factos praticados no exercício do cargo;
 - n)* Autorizar a participação no capital social ou a integração noutras entidades afins;
 - o)* Exercer os poderes de dissolução e destinação do património.
- 2- Compete ainda à assembleia geral deliberar sobre todos

os assuntos para os quais seja convocada.

Artigo 22.º

Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia é constituída por um presidente e dois secretários.

2- A mesa da assembleia geral integrará um ou mais membros licenciados em Direito.

3- A mesa reúne por convocação do presidente, sempre que necessário.

4- As deliberações são tomadas por maioria, tendo o presidente o voto de desempate.

5- A mesa da assembleia poderá proceder à delegação de competências entre os seus membros. A subdelegação é proibida.

6- Nas faltas e impedimentos do presidente da mesa, a assembleia geral é presidida pelo primeiro secretário, sendo obrigatoriamente designado no ato um associado que completará a constituição da mesa, e assumirá a qualidade de secretário.

7- A mesa da assembleia geral entra em funções imediatamente após a sua eleição e dará posse à direcção e ao conselho fiscal eleitos, na data que for designada pelo presidente da mesa, observando o prazo fixado no número 5 do artigo 20.º

Artigo 23.º

Competência do presidente da mesa

1- Compete ao presidente da mesa convocar, dirigir e orientar os trabalhos da assembleia, e, nomeadamente:

a) Declarar a abertura e encerramento das reuniões da mesa e da assembleia geral;

b) Decidir sobre protestos, reclamações e recursos;

c) Conferir posse aos membros dos corpos sociais eleitos, e respectivas substituições em caso de vacatura;

d) Aceitar ou recusar pedidos de renúncia e de escusa de mandato, promovendo os procedimentos necessários;

e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de atas da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, ou rubricar as folhas respectivas quando sejam lavradas por meios informáticos, em folhas avulso;

f) Solicitar à direcção e ao conselho fiscal todas as informações necessárias à instrução e decisão de processos.

2- Para resolução de assuntos de natureza burocrática, o presidente poderá ser substituído pelo primeiro secretário.

3- O presidente da mesa da assembleia geral poderá participar, sem direito de voto, nas reuniões da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 24.º

Assembleia plenária

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos direitos de participação.

2- Reúne ordinariamente duas vezes por ano:

a) No mês de Dezembro, para aprovação do plano de actividades e do orçamento para o ano subsequente;

b) No mês de Março, para apreciação do relatório e contas do ano transacto.

3- Reúne extraordinariamente:

a) Para a realização de atos eleitorais;

b) Por solicitação do presidente da direcção;

c) Por requerimento dos associados, desde que subscrito por dois quartos dos associados inscritos, em pleno gozo dos seus direitos;

d) Sempre que necessário.

Artigo 25.º

Convocatória

1- A assembleia é convocada pelo presidente da mesa, por carta ou pela «web», via correio eletrónico, sem prejuízo de publicação em meio de comunicação social.

2- Na situação referida na alínea c) do número 3 do artigo 24.º, a assembleia deverá ser convocada no prazo máximo de 60 dias contados da data da receção do requerimento.

3- Não se verificando a convocação dentro do prazo referido no número anterior, é lícito a qualquer associado efetuar a convocação.

4- A convocatória deverá obrigatoriamente ser expedida, com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência relativamente à data da assembleia, e nela deve constar:

a) O dia, a hora e o local de realização;

b) A ordem de trabalhos;

c) Menção dos assuntos que careçam de votação por maiorias qualificadas;

d) A menção de que a assembleia se realizará em segunda convocatória 1 (uma) hora depois, no mesmo dia e local, se à hora designada não estiverem presentes a maioria absoluta dos associados inscritos, desde que assegurada a presença de 25 % (vinte e cinco por cento).

5- A menção referida na alínea d) do número anterior não se aplica às convocatórias das assembleias extraordinárias requeridas nos termos da alínea c) do número 3 do artigo 24.º

6- Na ordem de trabalhos deverá constar a aprovação da respetiva ata em minuta, por delegação na mesa, para eficácia das deliberações tomadas, e eficiência da gestão.

7- A aprovação referida no número anterior não prejudica a apreciação do documento na assembleia geral subsequente, por avocação, ou a publicação interna, nem colide com os direitos de impugnação, nos termos gerais do processo.

Artigo 26.º

Direito de representação

1- Os associados podem fazer-se representar por outros associados, mediante carta-procuração dirigida ao presidente da mesa, na qual identifica o representante e lhe confere os respetivos poderes de representação e de decisão.

2- As decisões tomadas pelo representante vinculam o representado.

3- Cada associado só pode assumir uma representação.

4- O limite referido no número anterior não se aplica quando se trate do representante dum associado extraordinário, cuja representação abranja a universalidade económica do representado.

5- O voto do representante referido no número anterior tem a valoração igual à universalidade económica com o limite de 50 pontos.

6- Não é permitido o substabelecimento da representação.

Artigo 27.º

Deliberações

1- As deliberações são aprovadas pela maioria absoluta dos associados presentes.

2- É exigida a maioria qualificada de dois terços dos associados presentes para deliberar sobre as seguintes matérias:

a) Qualificação de associado honorário;

b) Admissão de pessoas coletivas sediadas no estrangeiro, com objeto social afim.

3- É exigida a maioria qualificada de três quartos dos associados presentes para deliberar sobre as seguintes matérias:

a) Alteração do pacto social;

b) Alteração das normas estatutárias ou dos regulamentos;

c) Constituição de fianças, hipotecas ou outras garantias patrimoniais; - Participação no capital social doutras entidades.

4- As propostas de alteração do pacto social, das normas estatutárias ou dos regulamentos, deverão ser enviadas pela direção à mesa da assembleia geral para inclusão na ordem de trabalhos da assembleia geral subsequente.

5- É exigida a maioria qualificada de três quartos de todos os associados para deliberar sobre a exoneração ou declaração de perda de mandato dos titulares dos órgãos sociais.

6- É exigida a maioria qualificada de quatro quintos de todos os associados para deliberar sobre as seguintes matérias:

a) Dissolução da PRO.VAR;

b) Destinação do património.

7- A deliberação de dissolução não pode ser tomada, independentemente do resultado da respetiva votação, se, um número de associados igual ou superior ao total dos membros integrantes dos órgãos sociais se manifestar disponível para garantir a continuidade da atividade.

8- A manifestação de vontade referida no número anterior é ditada para a respetiva ata, que obrigatoriamente é assinada pelos associados declarantes e disponíveis.

Artigo 28.º

Vinculação

As deliberações tomadas obrigam todos os associados, presentes ou ausentes, designadamente as que venham a ser tomadas em segunda convocatória nos termos da alínea d) do número 4 do artigo 25.º

Artigo 29.º

Votação

1- O ato de votar é individual e tem a valoração mínima de 5 pontos.

2- A valoração do voto dos associados titulares de mais que um estabelecimento com personalidade jurídica autónoma, é igual ao número de estabelecimentos, com o limite de 10 vezes o número de votos do associado com menor valo-

ração.

3- A forma de votação pública faz-se por «de pé».

4- A forma de votação secreta faz-se por «boletim» ou por «lista».

5- A votação é secreta quando a decisão recaia sobre as seguintes matérias:

a) Eleição de órgãos sociais;

b) Exoneração dos titulares dos órgãos sociais;

c) Perda de mandato, com ou sem exclusão, resultante de acção disciplinar ou condenação judicial;

d) Exclusão de associados;

e) Decisão sobre assuntos de incidência pessoal ou afins.

6- Os associados não podem votar, por si ou como representantes de outrem, em assuntos que diretamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados os respetivos cônjuges, descendentes, ascendentes ou equiparados.

7- O voto por correspondência apenas é admitido para a eleição dos órgãos sociais, nos termos do regulamento eleitoral referido no capítulo VI, secção II.

Artigo 30.º

Direito impugnatório

1- As deliberações da assembleia geral contrárias à lei ou aos estatutos, quer quanto ao objeto quer quanto a irregularidades formais, são anuláveis.

2- A anulabilidade pode ser arguida no prazo de 6 meses pela direção, ou por qualquer associado que não tenha votado a deliberação.

3- A anulação das deliberações da assembleia não prejudica os direitos que terceiro de boa-fé haja adquirido em execução das deliberações tomadas.

4- As deliberações poderão ser suspensas e impugnadas nos termos da lei do processo.

5- Com as necessárias adaptações aplica-se o mesmo regime às decisões da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

Artigo 31.º

Atas

1- A ata é o documento probatório que relata, regista e documenta tudo quanto se decidiu numa reunião, congregando a vontade coletiva.

2- O registo das atas pode ser em livro próprio dos respetivo órgão ou elaborada por meios informáticos em folhas avulso.

3- Não sendo as atas elaboradas em livro próprio, o presidente da mesa da assembleia geral deverá rubricar as respetivas folhas, substituindo assim os termos de abertura e de encerramento dos livros.

4- A redação da ata deve ser simples, concisa, resumida e elaborada em linguagem clara.

5- A ata é aprovada em minuta, por delegação na mesa, após um relato-síntese final feito pelo presidente, sem prejuízo de avocação na reunião subsequente.

6- A ata é obrigatoriamente assinada pelos membros da mesa, e nela deve constar a declaração integrativa do registo dos associados presentes.

7- As decisões registadas em ata constituem deliberações e vincula todos os associados presentes ou ausentes, independentemente do sentido da votação assumida.

8- A ata referente à assembleia eleitoral é elaborada pela mesa da assembleia geral e assinada pelos respetivos membros e pelos representantes das listas concorrentes.

9- A ata da tomada de posse dos órgãos sociais é elaborada pela mesa da assembleia geral e assinada pelos respetivos titulares e por todos os membros dos órgãos sociais empossados.

10- A ata é enviada pela direção aos associados, por correio eletrónico.

11- Com as necessárias adaptações, o estatuído neste artigo aplica-se ao funcionamento da direção e do conselho fiscal.

SUBSECÇÃO III

Direção

Artigo 32.º

Constituição

1- A direção é constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Quatro vice-presidentes;
- c) Quatro secretários;
- d) Dois tesoureiros;
- e) Seis vogais.

2- Os cargos de vice-presidente, de secretário, de tesoureiro e de vogal são designados ordinalmente.

3- Nas vacaturas, faltas e impedimentos, as substituições de cargos fazem-se pela ordem indicada.

4- Em processo eleitoral, a lista candidata à direção será maioritariamente constituída por empresários da restauração.

5- A lista referida no número anterior integrará vários membros licenciados nas áreas de gestão, marketing, estratégia empresarial, design, publicidade, turismo e hotelaria, dentre outras afins à atividade da restauração.

6- O presidente da direção poderá participar, sem direito de voto, nas reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

7- Por proposta da direção poderão ser constituídos:

a) Um conselho geral, cuja composição integrará membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal, da direção, das delegações regionais ou locais e, eventualmente, outras individualidades;

b) Outros órgãos, comissões ou grupos de trabalho, de competência especializada.

8- A constituição, as atribuições e as respetivas competências constarão de proposta da direção a submeter à assembleia geral para aprovação.

9- A presidência do conselho geral é exercida por inerência pelo presidente da direção.

Artigo 33.º

Competências

1- A administração geral da PRO.VAR compete à direção,

designadamente:

- a) A gestão geral da coletividade;
- b) A movimentação, abertura e encerramento de contas bancárias, estabelecendo as condições de assinatura e vinculação;
- c) O exercício dos direitos de representação e de ação, em juízo ou fora dele;
- d) Apresentar ao conselho fiscal até ao dia 31 de Outubro o plano e o orçamento para o ano subsequente, acompanhados do respetivo relatório;
- e) Apresentar ao conselho fiscal até ao dia 28 de Fevereiro a conta de gerência referente ao ano anterior, acompanhada do respetivo relatório;
- f) Executar as deliberações da assembleia geral;
- g) Zelar pelo cumprimento das normas estatutárias;
- h) Propor os valores da joia de admissão de associados e da quotização anual;
- i) Proceder à cobrança das joias e quotizações devidas;
- j) Exercer o direito de representação;
- k) Decidir sobre a admissão de associados efetivos;
- l) Decidir sobre a admissão de associados extraordinários com sede social no território nacional;
- m) Propor a admissão de associados extraordinários internacionais;
- n) Propor o reconhecimento de associados honorários;
- o) Propor alterações ao estatuto e aos regulamentos;
- p) Realizar os atos conservatórios ou de registo;
- q) Celebrar contratos de avença, de fornecimento ou de prestação de serviços;
- r) Elaborar estudos com vista à promoção de certames e eventos temáticos de âmbito regional, nacional ou internacional;
- s) Apresentar planos de ação que visem o incremento de competências profissionais nos segmentos representados;
- t) Constituir comissões especializadas para um fim específico, limitado no tempo;
- u) Celebrar protocolos de cooperação ou contratos-programa com entidades públicas ou privadas;
- v) Apresentar candidaturas no âmbito dos quadros ou programas comunitários.

2- Compete ainda à direção exercer todas as competências que lhes forem conferidas por lei, assim como as que lhe forem delegadas ou conferidas por mandato aprovado pela assembleia geral.

4- Em caso de mero expediente bastará a assinatura de qualquer um dos membros, desde que observadas as respetivas competências próprias ou delegadas.

Artigo 34.º

Reuniões

1- As reuniões realizam-se por convocação do presidente ou de quem o substitua.

2- Reúne obrigatoriamente uma vez por mês, e sempre que necessário.

3- De todas as reuniões serão elaboradas atas, que serão assinadas por todos os membros participantes.

4- São válidas as deliberações tomadas em reuniões reali-

zadas por vídeo-conferência, desde que constem da respetiva ata, assinada digitalmente.

Artigo 35.º

Delegação de competências

1- A direção em reunião plenária aprovará a delegação de competências entre os seus membros. A subdelegação é proibida.

2- É indelegável a competência do presidente e do tesoureiro para movimento de contas bancárias, designadamente a assinatura conjunta e obrigatória de cheques, ordens ou títulos de pagamento.

3- Cumulativamente, podem ser designados outros membros da direção para movimento de contas bancárias.

SUBSECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 36.º

Constituição

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O presidente do conselho fiscal poderá participar, sem direito de voto, nas reuniões da direção e da mesa da assembleia geral.

3- O conselho fiscal integrará, obrigatoriamente, um ou mais membros licenciados em economia, contabilidade ou finanças.

Artigo 37.º

Competências

1- O conselho fiscal observa o cumprimento da lei, das disposições estatutárias e regulamentares, das deliberações e demais procedimentos de gestão, designadamente:

a) Exercer o controlo e a fiscalização sobre a gestão financeira e a escrituração das contas, sempre que o julgue conveniente;

b) Dar parecer sob a forma de relatório para apreciação da assembleia geral sobre as contas, orçamento e plano de atividades;

c) Dar parecer sobre os assuntos que a direção ou a mesa da assembleia submeta à sua apreciação;

d) Dar parecer sob a forma de relatório sobre a integração da PRO.VAR no capital social doutras pessoas coletivas, nos termos do número 3 do artigo 8.º

2- O conselho fiscal pode solicitar os elementos e as informações que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor a realização de reuniões para discussão de assuntos específicos, justificadamente.

3- O presidente do conselho fiscal deverá comparecer às reuniões dos restantes órgãos sociais sempre que para tal seja convocado.

4- O conselho fiscal poderá proceder à delegação de competências entre os seus membros. A subdelegação é proibida.

Artigo 38.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne por convocação do presidente.

2- Reúne obrigatoriamente:

a) No mês de Março, para apreciar as contas e relatório de gestão do ano findo;

b) No mês de Dezembro, para apreciar o plano de atividades para o ano seguinte.

3- Reúne ainda por solicitação dos presidentes da direção ou da mesa da assembleia, e sempre que julgue necessário.

4- Nas reuniões realizadas por vídeo-conferência aplica-se o estatuído no número 4 do artigo 34.º

SUBSECÇÃO V

Responsabilidade dos membros dos órgãos sociais

Artigo 39.º

Responsabilidade geral

1- Os membros dos órgãos sociais respondem civil e criminalmente por irregularidades praticadas durante o respetivo mandato.

2- Tratando-se de atos ilegais praticados ou decididos coletivamente, a responsabilidade é solidária.

3- A solidariedade é circunscrita ao órgão social, e limitada aos membros participantes nas decisões ilegais ou prejudiciais.

4- A PRO.VAR obriga-se perante terceiros com as assinaturas do presidente da direção, do secretário e do tesoureiro, ressalvadas as competências específicas da assembleia geral.

5- Os membros dos órgãos sociais e todos os indivíduos que cooperam com a PRO.VAR, com ou sem remuneração, estão obrigados às regras de sigilo e confidencialidade de dados técnicos e pessoais a que tenham acesso, pautando o seu procedimento no estrito respeito pela reserva da vida privada, bem como pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais.

Artigo 40.º

Limites à responsabilidade

1- Os membros dos órgãos sociais participantes nas reuniões em que foram praticados os atos ou aprovadas as decisões referidas no artigo anterior, ficam ilibados da responsabilidade nos seguintes termos:

a) Se tiverem votado contra a decisão e disso fizerem registar em ata;

b) Se, embora tivessem votado favoravelmente a decisão ilegal ou prejudicial, a venham reprová-la por declaração dirigida ao presidente dos respetivos órgãos, ou o façam constar na ata da reunião subsequente.

2- A isenção da responsabilidade referida na alínea b) do artigo anterior não aproveita, se se tratar de decisões ilegais com prejuízo consumado a terceiros de boa-fé ou à PRO.VAR.

CAPÍTULO V

Exercício económico e financeiro

SECÇÃO I

Ciclo económico

Artigo 41.º

Anualidade

- 1- O ciclo económico é anual, e corresponde ao ano civil.
- 2- Ao plano, ao orçamento e à conta de gerência aplica-se o princípio da universalidade anual.
- 3- A assembleia geral votará os aditamentos ou retificações orçamentais que lhe sejam propostos.

SECÇÃO II

Plano

Artigo 42.º

Atividades de gestão ordinária e extraordinária

- 1- Conjuntamente com o orçamento anual a direção apresentará um plano onde constem as atividades de gestão ordinária e extraordinária.
- 2- São actividades de gestão ordinária as que decorrem do exercício das competências próprias ou delegadas, garantindo o normal funcionamento da coletividade.
- 3- São atividades de gestão extraordinária as que decorrem de compromissos assumidos ou a assumir em função das deliberações tomadas pela assembleia geral.
- 4- O plano indicará as fontes de financiamento.

SECÇÃO III

Orçamento

Artigo 43.º

Receitas e despesas

- 1- Constituem receitas:
 - a) A joia inicial paga pelos associados;
 - b) O produto das quotizações fixadas pela assembleia geral;
 - c) Os rendimentos de bens próprios e as receitas das atividades económico-sociais desenvolvidas;
 - d) As liberalidades aceites;
 - e) O produto de coimas;
 - f) Os rendimentos de serviços prestados;
 - g) As participações resultantes de candidaturas a projetos aprovados;
 - h) Os subsídios e subvenções;
 - i) Os juros;
 - j) Outras receitas não especificadas.
- 2- Constituem despesas:

- a) Os encargos resultantes do pagamento de remunerações ou honorários;
- b) Os contratos de prestação de serviços ou de avença;
- c) As taxas, contribuições e impostos;
- d) Multas ou coimas;
- e) Encargos sociais;
- f) Aquisições de bens;
- g) Os encargos gerais de funcionamento e os que resultarem da aplicação dos estatutos, dos regulamentos e das deliberações aprovadas;
- h) Outras despesas não especificadas.

3- O orçamento é elaborado pela direção e apresentado ao conselho fiscal para parecer, até ao dia 31 do mês de Outubro do ano anterior aquele a que se refere, acompanhado da respetiva memória justificativa.

4- No orçamento será inscrita uma rubrica provisional para despesas imprevistas correspondente a 10 % (dez por cento) do valor orçamentado, salvo deliberação contrária tomada pela assembleia geral.

SECÇÃO IV

Relatório e conta de gerência

Artigo 44.º

Relatório

- 1- A direção elabora um relatório sobre a gestão ordinária e extraordinária.
- 2- Justifica as necessidades que ditaram a apresentação de aditamentos ou retificações das rubricas e valores orçamentais aprovados.
- 3- Faz uma apreciação justificativa dos desvios orçamentais e propõe medidas ou procedimentos corretivos para o exercício subsequente.
- 4- O relatório será apresentado ao conselho fiscal conjuntamente com a conta de gerência, para elaboração do parecer previsto na alínea b) do número 1 do artigo 37.º

Artigo 45.º

Conta de gerência

- 1- A conta de gerência é elaborada pela direção e apresentada ao conselho fiscal até ao dia 28 do mês de Fevereiro do ano subsequente, acompanhada do respetivo relatório de execução.
- 2- A conta de gerência deve especificar os movimentos financeiros e referir o respetivo saldo.
- 3- Para solidez financeira será cativa a percentagem de 5 % (cinco por cento) do saldo positivo em conta bancária específica, constituindo um fundo de reserva, cuja movimentação fica sujeita a autorização da assembleia geral, sob prévio parecer do conselho fiscal.
- 4- O valor do saldo referido no número anterior será utilizado para satisfazer compromissos de gestão extraordinária.
- 5- A cativação referida no número 3 poderá ser alterada por deliberação da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

SECÇÃO I

Regime disciplinar e perda de mandato

1- O regime disciplinar e a perda de mandato, nele se compreendendo a tramitação processual e a graduação das sanções a aplicar, constará de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

2- No regulamento do regime disciplinar deve ser assegurado aos associados o direito de defesa, e prever que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação dos direitos fundamentais.

3- No regulamento referido no número anterior serão delimitadas as competências da direção e da assembleia geral para aplicação de sanções.

SECÇÃO II

Processo eleitoral e posse

1- O processo eleitoral, a forma e o tempo da posse dos cargos dirigentes, constará de regulamento a aprovar por deliberação da assembleia geral.

2- Não são elegíveis para os órgãos sociais os associados que tenham sido considerados responsáveis por irregularidades cometidas no exercício de funções diretivas doutras coletividades, e, em consequência disso, tenham sido expulsos ou exonerados das respetivas funções, com ou sem condenação judicial.

3- No processo eleitoral são assegurados a igualdade e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição para os corpos sociais.

SECÇÃO III

Estrutura descentralizada

1- A criação de delegações regionais ou locais será objeto de deliberação da assembleia geral.

2- Na deliberação referida no número anterior será aprovado o regulamento que definirá a constituição dos órgãos de gestão e respetivas competências.

SECÇÃO IV

Dissolução e destinação do património

1- A dissolução e a destinação do património da PRO.VAR só pode ser decidida em assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para esse fim.

2- Nos termos dos números 5 a 7 do artigo 27.º a dissolução obedece a requisitos específicos de natureza imperativa.

3- A deliberação dissolutiva não poderá ser tomada sem que, previamente, o conselho fiscal se pronuncie sobre a ma-

téria, elaborando um relatório circunstanciado para instrução e fundamentação do processo deliberativo, e cumprimento das necessárias formalidades legais.

4- Se subsistir património que tenha sido doado ou deixado com encargos ou afeto a certo fim, não pode ser alienado em favor doutra associação que não prossiga essa finalidade, sem prejuízo de melhor apreciação pelo tribunal competente.

5- Após a dissolução inicia-se o processo de liquidação.

SECÇÃO V

Direito subsidiário

Em caso de omissão, aplicam-se as disposições legais constantes do Código do Trabalho e do Código Civil.

SECÇÃO VI

Vigência e transição

1- Os presentes estatutos entram em vigor após aprovação em assembleia geral.

2- Gozam de eficácia externa após publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, ou decorridos 30 dias após o registo a requer nos termos do artigo 447.º do Código do Trabalho.

3- Durante o mandato conferido no artigo 4.º do pacto social, a direção desenvolve todos os procedimentos tendentes à realização de eleições para os órgãos sociais.

Registado em 18 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 127 do livro n.º 2.

APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação - Alteração

Alteração aprovada em 27 de novembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2014.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Admissão de grupos económicos como associados

1- (*Sem alteração.*)

2- O disposto no número anterior não prejudica a determinação do número de votos a que cada grupo económico tem direito, que são contados à razão de um por cada pessoa coletiva que integre o respetivo grupo, até ao limite de 10 (dez).

3- (*Sem alteração.*)

4- (*Sem alteração.*)

5- (Sem alteração.)

Artigo 7.º

Perda da qualidade de sócio

1- (Sem alteração.)

2- (Sem alteração.)

3- (Eliminado.)

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 24.º

Composição e funcionamento

1- (Sem alteração.)

2- O conselho fiscal não poderá reunir nem deliberar se não estiverem presentes a maioria dos seus membros.

3- (Anterior 2.)

CAPÍTULO VI

Dissolução e liquidação

Artigo 29.º

1- (Sem alteração.)

2- A assembleia que votar a dissolução designará os liquidatários.

3- Em qualquer caso, os bens da associação não poderão ser distribuídos pelos associados.

Registado em 17 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 127 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

PRO.VAR - Associação para a Defesa, Promoção e Inovação dos Restaurantes de Portugal

Eleição em 5 de novembro de 2014, para o mandato de quatro anos.

Presidente:

– «Restaurante e coisas, Consultores, L.^{da}» representada por Daniel Dourado Gomes Serra.

Vice-Presidentes:

– «Restaurante Cozinha do Martinho, L.^{da}» representada por Branca Margarida Peixoto Pereira.

– «BB Gourmet-Rest., Turismo e Serviços, L.^{da}» representada por Jorge Manuel Pereira Santos.

– «Viborel, SA» representada por Luis Miguel Duarte Borges.

– «Pereira & Sacramento, L.^{da}» representada por David Fonseca Mahamad.

Secretários:

– «Everything about sushi, SA» representada por José Gonçalo Borges Belo da Fonseca.

– «Paulo Manuel Pereira Leones» representada por Paulo

Manuel Pereira Leones.

– «Serafim Miranda & CA, L.^{da}» representada por Serafim Augusto Alves Moutinho Miranda.

– «Artur José Fernandes Barroso» representada por Bianchi Tedim Belchior Gouveia.

Tesoureiros:

– «Bull & Bear, Restauração, Turismo e Serviços, L.^{da}» representada por Alberto Pereira Dias Aleixo.

– «Mendes & Duarte, L.^{da}» representada por António Manuel Neves da Silva Oliveira.

Vogais:

– «Tendinha da Avó, L.^{da}» representada por Vitor José Moura Leal.

– «Búzios Poéticos, Unipessoal, L.^{da}» representada por Miguel Morgado Pereira.

– «Restaurante Romando, L.^{da}» representada por Armando Nogueira Pena.

– «Quatro Sabores, Restauração, L.^{da}» representada por Vitor Bruno Neves Pereira.

– «A Barca à Vela Restauração Bar, L.^{da}» representada por Ivo Manuel Domingues Bento.

– «Celeste & Pinto, L.^{da}» representada por Gonçalo Filipe da Vinha Baiao.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Soteis, Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel

Eleição em 2 e 4 de dezembro de 2014, para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Nome	BI/CC n.º
Carlos Alberto Nogueira Joaquim Luís	10090235
José Fernandes Purificação Gonçalves	7043237
João António de Oliveira José	07380947

Suplentes:

Nome	BI/CC n.º
Joaquim José Santos Castanheira Luís	10090235
António José Ribeiro Sousa	07097010

Registado em 17 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 105, a fl. 7 do livro n.º 2.

AIP - Feiras, Congressos e Eventos, Associação Empresarial

Eleição em 6 de novembro de 2014, para o mandato de 3 anos.

Efetivos:

Mafalda Pereira, presidente, BI/CC 11675942.
Carla Lucas Borges, 1.º vogal, BI/CC 10584859.
Maria João Arruda, 2.º vogal, BI/CC 07410249.

Suplentes:

Etelvina Pimenta, BI/CC 09848940.
António Pereira, BI/CC 3790949.

Registado em 16 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 104, a fl. 7 do livro n.º 2.

TAP Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da TAP Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19 de 22 de maio de 2014, para o mandato de dois anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Cláudia Cristina da Silva Anjos Dias, substituído por:
José Rafael Ferreira de Azevedo Barata, C/C n.º 12835183.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Lustrarte - José Leonel J. Faria, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Lustrarte - José Leonel J. Faria, L.^{da}, realizada em 20 de novembro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2014.

Efetivo:

Sérgio Bruno Pais Veríssimo, C/C n.º 11453492.

Suplente:

José Mário Pereira André, C/C n.º 04202154.

Registado em 16 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 112, a fl. 94 do livro n.º 1.

Mitsubishi Fuso Truck Europe, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2014, foi publicada a eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho da empresa Mitsubishi Fuso Truck Europe, SA a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim; na página 4084

Onde se lê:

«Eleição em 20 de junho de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 14, de 15 de abril de 2014»

Deve ler-se:

«Eleição em 4 de novembro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 33, de 8 de setembro de 2014»