



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas . . . . .	614
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros . . . . .	615
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) . . . . .	616
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) . . . . .	617
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . .	619
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro . . . . .	620
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro . . . . .	621
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro . . . . .	622
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril) . . . . .	623
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços . . . . .	624
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros . . . . .	625
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros . . . . .	627

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros . . . . .	628
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro . . . . .	630
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros . . . .	631
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro . . . . .	633
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal . . . . .	634
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares . . . . .	636
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	637
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários . . . . .	638
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros . . . . .	639
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros . . . . .	640
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal . . . . .	641
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros . . . . .	642

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	644
— CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração salarial e outras . . . . .	646
— CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação — Alteração salarial e outras . . . . .	657
— AE entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe, Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	668
— AE entre a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Integração em níveis de qualificação. . . . .	689
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (revisão global) — Rectificação . . . . .	691

### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros . . . . .	692
---	-----

### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

**Organizações do trabalho:****Associações sindicais:****I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

— FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Eleição em 23 de Janeiro de 2009 para o quadriénio de 2009-2013 ..... 693

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

— ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins — Alteração. .... 694  
 — ANL — Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos — Alteração ..... 700

**II — Direcção:**

...

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

— Transdev (Portugal) Transportes, L.<sup>da</sup> ..... 702

**II — Eleições:**

— Comissão de Trabalhadores da TRANSDEV (Portugal) — Transportes, L.<sup>da</sup> — Eleição em 16 de Janeiro de 2009 para o triénio de 2009-2013 ..... 711  
 — Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição ..... 712

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:****I — Convocatórias:**

...

**II — Eleição de representantes:**

— AMARSUL — Valorização e Tratamento Resíduos Sólidos, S. A. — Eleição realizada em 4 de Fevereiro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008 ..... 712  
 — Victor Guedes — Indústria e Comércio, S. A. — Eleição realizada em 5 de Fevereiro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008 ..... 712

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

**SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores filiados no sindicato outorgante e que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com

exclusão de praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado) são 2583, dos quais 1374 (53,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 827 (32%) auferem retribuições inferiores em mais de 4,1% às fixadas pela convenção. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas retroactividades idênticas à da convenção.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, na sequência do qual deduziram oposição a Associação Florestal da Beira Serra, a Associação Florestal do Concelho de Góis, a Associação Florestal de Ansião, a Associação de Proprietários e Produtores Florestais do Concelho de Pedrógão Grande, a Saurium Florestal (Soure), a Associação de Produtores Florestais do Concelho de Alvaiázere e a Associação Florestal do Pinhal, que não são associações de empregadores, e a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação. A oposição baseia-se

no facto de a convenção prever para o sapedor florestal uma retribuição alegadamente incomportável para as organizações de agricultores e de produtores florestais. Os oponentes alegam que as equipas de sapedores florestais ao serviço destas organizações desempenham funções de serviço público, protocolado com a Autoridade Florestal Nacional, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 179/99, de 21 de Maio, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 94/2004, de 22 de Abril, e 38/2006, de 20 de Fevereiro, que consistem na prevenção, vigilância, primeira intervenção, apoio ao combate e rescaldo e vigilância pós-incêndio, sendo atribuído a cada organização um apoio financeiro anual correspondente a seis meses de funcionamento ao serviço do Estado.

Embora a profissão de sapedor florestal, com idêntico conteúdo profissional e retribuição aproximada, já esteja prevista noutras convenções colectivas de trabalho, a oposição deve ser objecto de ponderação autónoma visto estarem em causa funções de serviço público prestado pelos sapedores florestais ao serviço das referidas organizações e pelo qual o Estado concede apoios financeiros. Procede-se, assim, a uma extensão de âmbito mais restrito do que o âmbito profissional da convenção, excluindo-se os sapedores florestais ao serviço de organizações de agricultores e de produtores florestais subscritoras de protocolos celebrados ao abrigo do decreto-lei referido, não filiadas na associação de empregadores outorgante e remetendo-se para momento posterior a decisão quanto à extensão da convenção àqueles trabalhadores.

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

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

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades de silvicultura e exploração florestal, de serviços relacionados com a agricultura, a silvicultura e a exploração florestal, de comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, de comércio por grosso de madeiras em bruto e de produtos derivados e de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades mencionadas na alínea anterior, filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das

profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical signatária.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica aos sapedores florestais ao serviço de organizações de agricultores e de produtores florestais subscritoras de protocolos celebrados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 179/99, de 21 de Maio, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 94/2004, de 22 de Abril, e 38/2006, de 20 de Fevereiro.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008, nos termos previstos na convenção.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade da indústria de carnes, que inclui o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, bem como a respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nele previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 6531, dos quais 3663 (56,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1155 (17,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,6 %.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições dos níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade da indústria de carnes, incluindo o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias pro-

fissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições da tabela salarial da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores outorgantes da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o igno-

rado), são 76, dos quais 13 (17,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 6 (7,9 %) auferem retribuições em mais de 7,4 % inferiores às da convenção. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, o subsídio de refeição e o abono para falhas com acréscimos de, respectivamente, 9,1 %, 1,6 % e 9,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis VI a X da tabela salarial constante do anexo III da convenção prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para os anos de 2008 e de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Em toda a área da convenção, aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a mesma associação sindical, e respectivas extensões, e, em parte daquela área, o CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a mesma associação sindical, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para os valores das diuturnidades, do subsídio de refeição e do abono para falhas retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, são estendidas nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre:

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

que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — As retribuições previstas na tabela salarial da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2008 e de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das diuturnidades, do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 33 e 34, de 8 e 15

de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais, nomeadamente, por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados.

As retribuições dos grupos 8 a 10 das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 2,8 % e de 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções têm área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém), em virtude de no restante território do continente serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, celebradas por diferentes associações de empregadores, nomeadamente pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, quanto à indústria e comércio de panificação. A convenção abrange, ainda, a indústria de pastelaria e confeitaria e actividades da restauração, também abrangidas pelos CCT celebrados pelas ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, também, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores referidas e, no território do continente, aos empregadores nela filiados.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 33 e 34, de 8 e 15 de Setembro de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Castelo Branco, Coimbra, Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém) às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura» e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.



2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, na ARNICA-Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos grupos 8, 9 e 10 das tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, se dediquem à indústria de torrefacção e trabalhadores ao seu serviço, ambos representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, na área da convenção, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente, por

se ter verificado alteração dos níveis de enquadramento salarial. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 437 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado).

A convenção actualiza o subsídio de refeição com um acréscimo de 4,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

O grupo 6 da tabela salarial da convenção constante do anexo ii prevê uma retribuição inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de torrefacção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A retribuição prevista no grupo 6 da tabela salarial da convenção constante do anexo ii é inferior à retribuição

mínima mensal garantida para o ano de 2009, pelo que apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior àquela retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição previstos na convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre adegas e uniões que exerçam a actividade industrial de produção e comercialização de vinho e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1606, dos quais 651 (40,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 105 (6,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 11,3 %. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de turno, o

abono para falhas e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 10 %, 8,5 % e 12,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

O grupo IX da tabela A («Serviços administrativos e auxiliares») e os grupos L e M da tabela B («Trabalhadores de armazém»), ambas constantes do anexo III da convenção, prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro) e Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda). A presente extensão aplica-se em todo o território do continente, tendo em conta que não existem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas no restante território continental, no qual a actividade em causa é exercida em condições económicas e sociais idênticas, como exigido pelo n.º 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho, bem como a circunstância de anteriores extensões destas convenções terem tido o mesmo âmbito.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de turno, o abono para falhas e o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 25.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Fe-

deração dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que no território do continente se dediquem à produção e comercialização de vinho, não filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições previstas no grupo IX da tabela A («Serviços administrativos e auxiliares») e nos grupos L e M da tabela B («Trabalhadores de armazém»), ambas constantes do anexo III da convenção, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 25.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático

da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20 e 26, de 29 de Maio de 2008 e de 15 de Julho de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria 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 associações subscritoras requereram a extensão das alterações das convenções em causa às relações de trabalho em que sejam parte empregadores ou trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade, com exclusão dos empregadores filiados na Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP).

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível elaborar o estudo sobre o impacto da extensão relativamente a todos os subsectores abrangidos, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, em virtude de existirem outras convenções colectivas de trabalho, celebradas por diferente associação de empregadores, aplicáveis às mesmas actividades e cujas tabelas salariais têm estrutura diferente da das convenções em apreço. No entanto, foi possível apurar que no subsector da indústria de lanifícios existem 4397 trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), dos quais 2753 (62,6 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 110 (2,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,1 %.

As retribuições previstas no anexo IV, relativas aos níveis G, H, I e J e as previstas no anexo V, relativas ao nível H, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções aplicam-se à indústria de lanifícios e à indústria têxtil, nomeadamente de têxteis-lar. As mesmas actividades são também abrangidas pelos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro de 2008 e 22 de Abril de 2008, respectivamente, objecto de regulamento de extensão aprovado pela Portaria n.º 163/2008, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 15 de Fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

Considerando que a ATP representa um número muito reduzido de empresas de lanifícios com pequeno número de trabalhadores e que a ANIL representa um número de empresas muito superior que empregam muito mais trabalhadores, a presente extensão é aplicável a toda

a indústria de lanifícios, com exclusão das empresas filiadas na ATP.

Sobre a representatividade da ATP na indústria têxtil, nomeadamente na indústria de têxteis-lar, tem-se em atenção que as duas associações de empregadores que deram origem à constituição daquela representavam um número de empresas que empregavam um número de trabalhadores igualmente significativo. Admitindo que a ATP manteve a representatividade neste sector das associações que lhe deram origem, tanto ela como a ANIT-LAR são representativas do sector têxtil.

Dado que, na indústria têxtil, todas as convenções existentes são celebradas por associações de empregadores representativas, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIT-LAR, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações, em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20 e 26, de 29 de Maio de 2008 e de 15 de Julho de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica aos empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3 — As retribuições previstas no anexo iv, relativas aos níveis G, H, I e J e as previstas no anexo v, relativas ao nível H, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram e que se dediquem à indústria farmacêutica.

As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão da referida convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão, em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2006, considerar não só a actividade da indústria farmacêutica, como também a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos. Todavia, foi possível apurar que o número de trabalhadores ao serviço de empregadores da indústria farmacêutica é de cerca de 5098, dos quais 4434 (87 %) a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3 %, o subsídio de refeição, em 3,7 %, as diuturnidades, em 3,8 %, e algumas ajudas de custo, em 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas nas cláusulas 29.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de indústria farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As retribuições e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção manda aplicar a partir de 1 de Outubro de 2007, 1 de Outubro de 2008 e 1 de

Janeiro de 2009, com excepção das prestações previstas nas cláusulas 29.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup>, produzem efeitos no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

As associações signatárias solicitaram a extensão das referidas convenções às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores signatária e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 12 041, dos quais 4602 (38,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição devido quando a prestação de trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas (n.º 5 da cláusula 20.<sup>a</sup>), bem como o preço de cada quilómetro percorrido pelo trabalhador em viatura própria, em ambos os casos em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade

da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção. O subsídio de refeição previsto no n.º 5 da cláusula 20.<sup>a</sup> produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

As tabelas salariais da convenção prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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 pro-

fissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais da convenção que sejam inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores àquela retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008. O subsídio de refeição previsto no n.º 5 da cláusula 20.<sup>a</sup> produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram, que exerçam a sua actividade no sector do comércio de produtos alimentares.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 2877, dos

quais 1546 (53,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1061 (36,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. São as empresas de dimensão até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 7,1 % e o abono para falhas em 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

A retribuição do nível XI do escalão salarial A, da tabela salarial, é inferior à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

Assim, a presente extensão apenas se aplica aos empregadores filiados na ANACPA e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos

Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2008, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas e não representados pela associação sindical signatária.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e de 22 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão das alterações aos trabalhadores e aos empre-

gadores que se dediquem à importação e armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou agricultura.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangidas pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 968, dos quais 123 (12,7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 33 (3,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As tabelas salariais das convenções prevêm para diversas categorias profissionais retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 e 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Embora as convenções abranjam o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange, apenas, o comércio por grosso de produtos químicos. Com efeito, a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objecto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Por outro lado, as convenções têm área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, acima mencionada, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, apenas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de

aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e de 22 de Agosto de 2008, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 e 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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



presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã se dediquem ao comércio retalhista e grossista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas quer quanto aos valores das retribuições quer quanto às profissões e categorias profissionais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2005, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 62 543, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), dos quais 49 845 (79,6 %) são a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição em 9,5 %, o subsídio mensal para falhas e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro com acréscimos de 3,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições da tabela geral de retribuições previstas na tabela I relativas aos níveis I, II, III, IV e V e, na tabela II, relativas aos níveis I, II, III e IV, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

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

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

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

2 — As retribuições da tabela geral de retribuições previstas na tabela I relativa aos níveis I, II, III, IV e V e, na tabela II, relativas aos níveis I, II, III e IV, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

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

### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 25.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com

início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e o contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32 e 33, de 29 de Agosto e de 8 de Setembro de 2008, respectivamente, a primeira com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam as actividades referidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas, quer quanto aos valores das retribuições quer quanto às profissões e categorias profissionais. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2005, foi possível apurar que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 62 643, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), dos quais 49 845 (79,6 %) a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio mensal para falhas, o subsídio mensal de técnicos de computadores, o subsídio de cortador ou estendedor de tecidos e o subsídio de deslocações para o estrangeiro, todos em 5,8 % e o subsídio de refeição em 11,4 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais da convenção prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções abrangem, entre outras, as actividades de comércio de carnes, de salões de cabeleireiro e institutos de beleza e de lavandarias e tinturarias. Contudo, existindo convenções colectivas de trabalho celebradas por associações de empregadores que representam estas actividades e que outorgam convenções colectivas de trabalho, também objecto de extensão, que se aplicam nos concelhos referidos, a presente extensão abrange apenas, quanto a estas actividades, as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções.

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

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e do contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32 e 33, de 29 de Agosto e de 8 de Setembro de 2008, respectivamente, a primeira com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, são estendidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos empregadores que se dedicam às actividades de comércio de carnes, de serviços pessoais de penteado e estética e de lavandarias e tinturarias e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras;

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

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial porque em 2006 a convenção colectiva alterou o número dos níveis de retribuição. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2005, que no sector abrangido pela convenção existem 1709 trabalhadores, dos quais 1449 (84,8 %) são a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas em 1,9 %, o subsídio de refeição em 5,3 % e as diuturnidades em 1,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

O anexo iv inclui retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, são estendidas nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições previstas no anexo IV, inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Lisboa, de acordo com a área e o âmbito das associações de empregadores outorgantes ou representadas, se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas, quer quanto aos valores das retribuições, quer quanto às profissões e categorias profissionais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2005, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 62 643, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), dos quais 49 845 (79,6 %) são a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 27,3 % e o subsídio mensal para falhas, o suplemento mensal para técnicos de computadores e cortadores de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro, indexados ao valor do nível v da tabela salarial i. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais da convenção prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando, por um lado, que a área e o âmbito das associações de empregadores outorgantes não são idênticos e, por outro, a existência de convenções colectivas de trabalho celebradas por outras associações de empregadores que nos concelhos do distrito de Lisboa representam as actividades reguladas pela presente convenção, a extensão aplica-se nos concelhos de Lisboa e de Cascais às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas ou representadas pelas associações de empregadores outorgantes da convenção e trabalhadores ao seu serviço e, nos concelhos do distrito de Lisboa integrados na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados ou representados pelas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço não filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2008, são estendidas:

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

b) Nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço do grupo profissional «relojoeiros» (R);

c) Na área da convenção às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida nas alíneas anteriores e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante

de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

## Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

## Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Beja. No entanto, como o âmbito sectorial da convenção não abrange a totalidade das actividades classificadas como de comércio a retalho, a extensão é emitida para as actividades abrangidas.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial, porque em 2006 o contrato colectivo de trabalho procedeu à re-

estruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que nos sectores abrangidos pela convenção existem 1278 trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado).

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de almoço, em 2,2 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 2,2 % e 5,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível IX do anexo III é inferior à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As extensões anteriores desta convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as ajudas de custo previstas na cláusula 34.ª não são objecto

de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, são estendidas no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

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

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

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

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

2 — A retribuição do nível IX do anexo III apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 34.ª, produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas que se dediquem à actividade abrangida no distrito de Viana do Castelo não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 2759, dos quais 1485 (53,8 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 657 (23,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 8,5 %, as diuturnidades, em 4,0 %, o abono para falhas, em 5,9 % e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 2,9 % e 8,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.



A convenção prevê na tabela salarial retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2008 e de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 7 da cláusula 22.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, são estendidas ao distrito de Viana do Castelo:

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

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

2 — As retribuições da tabela salarial da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2008 e de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto no n.º 7 da cláusula 22.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Março de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança e nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes na área da sua aplicação.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial por ter havido em 2006 alteração do conteúdo de um dos níveis de enquadramento salarial. No entanto, foi possível determinar, a partir do apuramento dos quadros de pessoal de 2005, que os trabalhadores a tempo completo com excepção dos aprendizes e praticantes são cerca de 1168.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas em 2,6 % e o subsídio de chefia e o subsídio de carne ambos em 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A tabela salarial da convenção contém retribuições inferiores à retribuição mínima garantida para os anos de 2008 e de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas portarias de extensão, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão do CCT não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, são estendidas, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança e nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>.

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2008

e de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores dos subsídios de chefia e de carne produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

O contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e as alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das duas convenções aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades abrangidas no território nacional e aos respectivos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais; não foi, contudo, possível avaliar o impacto da extensão das mesmas. No entanto, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, sabe-se que existem no sector abrangido pelas convenções 47 193 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam ainda outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas, o prémio de conhecimento de línguas, o valor da alimentação e a retribuição mínima dos extras. Não é possível avaliar o impacto da extensão destas prestações mas, considerando a finalidade da mesma e que estas prestações foram

objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Em ambas as convenções, as retribuições previstas no anexo I para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 relativas aos níveis I e II e as previstas no nível III para os estabelecimentos classificados no grupo C são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em 2008 e as retribuições dos níveis I a V de todos os grupos são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Na área das convenções, as actividades abrangidas são também reguladas por outras convenções colectivas celebradas pela APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

À semelhança das extensões anteriores, as convenções são estendidas nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes. Por outro lado, a actividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por outra convenção colectiva de trabalho, igualmente outorgada pela ARESP, pelo que a mesma, a exemplo das extensões anteriores, é excluída da presente extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais de ambas as convenções e para as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas no CCT celebrado com a FETESE retroactividade idêntica à das convenções.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — O contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e as alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal publicados, nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 2008, respectivamente, são estendidos nos seguintes termos:

a) Nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das tabelas salariais previstas nas convenções para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2008 e de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente portaria não se aplica a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4 — A extensão determinada na alínea a) do n.º 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

5 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais de ambas as convenções e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas no CCT celebrado com a FETESE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de agentes de navegação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que os outorgaram.

O SIMAMEVIP requereu a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores das mesmas profissões existentes na área e no âmbito da convenção.

Não foi possível efectuar o estudo de impacte da extensão da tabela salarial em virtude de o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 englobar as convenções para os agentes de navegação e as convenções para as empresas de estiva, o que impossibilita determinar o número de trabalhadores existente na actividade abrangida pelas primeiras.

As convenções actualizam, ainda, o valor das diuturnidades em 2,1 %, os abonos para refeições devidos pela prestação de trabalho suplementar entre 2 % e 2,3 % e a comparticipação nas despesas de almoço em 2,1 %.

As tabelas salariais das convenções prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as

condições de concorrência entre as empresas que exercem esta actividade.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de agente de navegação e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

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

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais das convenções inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário acordadas para o ano de 2008 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prestam serviços de contabilidade, auditoria e consultoria fiscal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações estabelecem tabelas salariais para os anos de 2007 e de 2008. O estudo de avaliação de impacte da extensão das tabelas salariais teve por base a tabela salarial para 2008 e as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas através dos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado) são 14 530, dos quais 9049 (62,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 5874 (40,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 11,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível XI das duas tabelas salariais é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor nos anos a que se reportam. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prestam serviços de contabilidade, auditoria e consultoria fiscal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A retribuição do nível XI das tabelas salariais apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Janeiro de 2008, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto, e 40, de 29 de Outubro, ambos de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas que exerçam a actividade abrangida e a todos os trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 1137, dos quais 744 (65,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 513 (45,1 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas, em 2,5 %, o subsídio de alimentação, em 3 %, as ajudas de custo, entre 2,4 % e 2,5 %, e as diuturnidades, em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais das convenções prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima

mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, o n.º 4 da cláusula 42.<sup>a</sup>, «Trabalho fora do local de trabalho», não é objecto de retroactividade, uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 31, de 22 de Agosto, e 40, de 29 de Outubro, ambos de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais das convenções inferiores à retribuição mínima mensal garan-

tida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do n.º 4 da cláusula 42.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda, Vila Real e Viana do Castelo se dedicam às actividades de barbearias, salões de cabeleireiro e institutos de beleza.

As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão das alterações aos empregadores e trabalhadores ao seu serviço, que na área da convenção se dediquem às actividades por ela abrangidas.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006, actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1847, dos quais 1489 (80,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção até 9,5 %. São as empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de

trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A tabela salarial prevê para diversas categorias profissionais retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 e 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

No distrito de Viana do Castelo, as actividades de barbearias, salões de cabeleireiro e institutos de beleza são abrangidas, desde 1994, por outra convenção colectiva e pelas respectivas extensões. Assim, neste distrito e a exemplo das extensões anteriores, a presente extensão apenas é aplicável às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que exerçam as actividades de barbearias, salões de cabeleireiro e institutos de beleza e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 e 2009

apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, foi publicado o aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros. Verificando-se que, por lapso, o âmbito da extensão, previsto no n.º 1 do artigo 1.º do referido projecto não está correctamente definido, procede-se à publicação de novo aviso.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento do contrato colectivo de trabalho entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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



O presente aviso substitui, para todos os efeitos, o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram, que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas, incluindo serviços.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho referido aos empregadores não filiados na associação outorgante e que, no território nacional, exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial por a convenção reduzir o número de níveis salariais. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 11 043 trabalhadores, sendo 9200 a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição (25 %), o abono para falhas (12,9 %), o subsídio de turno (13,3 %) e outras ajudas de custo (14,5 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto as despesas de deslocação previstas no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup> são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferente associação de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas, incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às empresas filiadas na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

A convenção colectiva de trabalho para o comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, e com rectificações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20 e 47, de 29 de Maio e 22 de Dezembro de 2006, respectivamente, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008, é revista nas condições adiante descritas.

O presente acordo abrange 536 empresas que representam 19 674 trabalhadores.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência e denúncia

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a actividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência e denúncia

1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

8 — A tabela salarial e as cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.

9 a 13 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

#### CAPÍTULO VII

##### Retribuição do trabalho

###### Cláusula 53.ª

###### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas desta CCT será acrescida uma diuturnidade de € 9,06 por cada dois anos de perma-

nência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

###### Cláusula 54.ª

###### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de € 47,97 para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior:

a) Alojamento — € 29,34;

b) Almoço ou jantar — € 10,09;

c) Pequeno-almoço — € 2.

*Nota.* — O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

3 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção em vigor.)*

###### Cláusula 55.ª

###### Abono para falhas

Os caixas, cobradores, vendedores e os motoristas/vendedores/distribuidores, bem como outros trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamentos ou recebimentos de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de € 18,84.

###### Cláusula 56.ª

###### Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de € 32,41.

#### ANEXO II

##### Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório . . . . .	814,08
	Director de serviços . . . . .	
	Analista de sistemas . . . . .	
	Gerente comercial . . . . .	
II	Chefe de serviços, de departamento ou de divisão	763,39
	Tesoureiro . . . . .	
	Contabilista . . . . .	
	Programador de informática . . . . .	
	Despachante privativo . . . . .	

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Chefe de vendas ..... Chefe de compras ..... Encarregado geral de armazém ..... Programador mecanográfico .....	726,53
IV	Caixeiro-encarregado ..... Chefe de secção (caixeiro) ..... Inspector de vendas ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário de direcção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de tráfego ..... Encarregado de garagem ..... Subchefe de secção (escriturário principal) ..... Operador-encarregado .....	670,72
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa (escritório) ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico ..... Técnico de vendas ou vendedor especializado ..... Promotor de vendas ..... Vendedor ..... Caixeiro-viajante ..... Caixeiro de praça ..... Caixeiro de mar ..... Primeiro-caixeiro ..... Motorista de pesados ..... Prospector de vendas ..... Fiel de armazém ..... Mecânico de automóveis de 1.ª ..... Pintor de 1.ª ..... Montador de máquinas de 1.ª ..... Motorista/vendedor/distribuidor ..... Operador de computador ..... Cozinheiro ..... Operador especializado .....	622,59
VI	Segundo-escriturário ..... Segundo-caixeiro ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados ..... Cobrador, conferente ..... Motorista de ligeiros ..... Mecânico de automóveis de 2.ª ..... Pintor de 2.ª ..... Montador de máquinas de 2.ª ..... Operador .....	564,74
VII	Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Torrefactor ..... Demonstrador ..... Ajudante de motorista ..... Lubrificador ..... Servente de viaturas de carga ..... Servente ou auxiliar de armazém .....	517,63
VIII	Caixa de balcão ..... Empilhador ..... Embalador ..... Operador de máquinas de empacotamento ..... Distribuidor ..... Lavador ..... Tractorista ..... Empregado de refeitório .....	501,76

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Servente de limpeza ..... Caixeiro-ajudante ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Operador-ajudante ..... Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Contínuo com menos de 21 anos ..... Operador praticante/caixeiro praticante ..... Praticante e pacote do 2.º ano ..... Praticante e pacote do 1.º ano .....	450

*Nota.* — O grupo IX inclui os grupos X, XI e XII.

As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual da CCT em vigor.

Lisboa, 28 de Janeiro de 2009.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares — ADIPA:

*Carlos Alberto dos Santos Martins Moura*, mandatário.

*Marcelino da Silva Dias*, mandatário.

*Luís Filipe Cervela Bastos Pereira Brás*, mandatário.

*Lino da Silva*, mandatário.

Pela ANAIEF — Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

*Mário Fernandes Moniz*, mandatário.

Pela Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal:

*Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

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

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 28 de Janeiro de 2009. — Pelo Secretariado:  
*Victor Hugo de Jesus Sequeira — Carlos Manuel Dias Pereira.*

Depositado em 16 de Fevereiro de 2009, a fl. 33 do livro n.º 11, com o n.º 27/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração salarial e outras.**

Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, do CCT celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2008, e da acta negocial lavrada pelas partes em 8 de Fevereiro de 2007, as partes acordaram e requerem agora a publicação do seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008, das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2008, nos termos constantes do documento anexo: «Tabelas salariais» (doc. 1);

Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas;

Estas tabelas substituem as constantes do anexo v do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2008, do qual passam a fazer parte integrante;

Revisão, com efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2009, dos artigos 31.º, n.º 3, alínea b), e n.º 4, alínea b), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2008, nos termos constantes do documento anexo: «Cláusulas de expressão pecuniária» (doc. 2).

## **ANEXO V**

### **Tabelas salariais**

(doc. 1)

#### **Categoria A**

#### **Professores licenciados e profissionalizados**

(Em euros)					
Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009	Valor hora semanal
0 anos . . . . .	A11	821	37,32	847,27	38,51
1 ano . . . . .	A10	984	44,73	1 015,49	46,16
2 anos . . . . .	A9	1 149	52,23	1 185,77	53,90
3 anos . . . . .	A8	1 327,47	60,34	1 367,29	62,15
4 anos . . . . .					
5 anos . . . . .					
6 anos . . . . .	A7	1 438,66	65,39	1 481,82	67,36
7 anos . . . . .					
8 anos . . . . .					
9 anos . . . . .					
10 anos . . . . .	A6	1 668,41	75,84	1 718,46	78,11
11 anos . . . . .					
12 anos . . . . .					
13 anos . . . . .					
14 anos . . . . .	A5	1 813,30	82,42	1 867,69	84,90
15 anos . . . . .					
16 anos . . . . .					
17 anos . . . . .					
18 anos . . . . .	A4	1 876,53	85,30	1 932,83	87,86
19 anos . . . . .					
20 anos . . . . .					
21 anos . . . . .					
22 anos . . . . .	A3	1 994,57	90,66	2 054,41	93,38
23 anos . . . . .					
24 anos . . . . .					
25 anos . . . . .					
26 anos . . . . .	A2	2 334,46	106,11	2 402,16	109,19
27 anos . . . . .					
28 anos . . . . .					
29 anos . . . . .					
30 anos . . . . .	A1	2 963	134,68	3 048,93	138,59

(Em euros)			
Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009	Valor/hora semanal
0 anos . . . . .	A11	847,27	38,51
1 ano . . . . .	A10	1 015,49	46,16
2 anos . . . . .	A9	1 185,77	53,90
3 anos . . . . .	A8	1 367,29	62,15
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009	Valor/hora semanal
7 anos . . . . .	A7	1 481,82	67,36
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .	A6	1 718,46	78,11
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .	A5	1 867,69	84,90
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .	A4	1 932,83	87,86
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			
23 anos . . . . .	A3	2 054,41	93,38
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .			
27 anos . . . . .	A2	2 402,16	109,192
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			
30 anos . . . . .			
31 anos . . . . .	A1	3 048,93	138,59

*Nota.* — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

### Categoria B

#### Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009	Valor hora semanal
0 anos . . . . .	B10	821	37,32	847,27	38,51
1 ano . . . . .	B9	984	44,73	1 015,49	46,16
2 anos . . . . .	B8	1 149	52,23	1 185,77	53,90
3 anos . . . . .	B7	1 327,47	60,34	1 367,29	62,15
4 anos . . . . .					
5 anos . . . . .					
6 anos . . . . .					
7 anos . . . . .	B6	1 438,66	65,39	1 481,82	67,36
8 anos . . . . .					
9 anos . . . . .					
10 anos . . . . .					
11 anos . . . . .	B5	1 668,41	75,84	1 718,46	78,11
12 anos . . . . .					
13 anos . . . . .					
14 anos . . . . .					
15 anos . . . . .					

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009	Valor hora semanal
16 anos . . . . .	B4	1 813,30	82,42	1 867,69	84,90
17 anos . . . . .					
18 anos . . . . .					
19 anos . . . . .					
20 anos . . . . .					
21 anos . . . . .	B3	1 994,57	90,66	2 054,41	93,38
22 anos . . . . .					
23 anos . . . . .					
24 anos . . . . .					
25 anos . . . . .					
26 anos . . . . .	B2	2 242	101,91	2 307,02	104,86
27 anos . . . . .					
28 anos . . . . .					
29 anos . . . . .					
30 anos . . . . .	B1	2 436	110,73	2 506,64	113,94

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009	Valor/hora semanal
0 anos . . . . .	B10	847,27	38,51
1 ano . . . . .	B9	1 015,49	46,16
2 anos . . . . .	B8	1 185,77	53,90
3 anos . . . . .	B7	1 367,29	62,15
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .	B6	1 481,82	67,36
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .	B5	1 718,46	78,11
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .	B4	1 867,69	84,90
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .	B3	2 054,41	93,38
23 anos . . . . .			
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .			
27 anos . . . . .	B2	2 307,02	104,86
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			
30 anos . . . . .			
31 anos . . . . .	B1	2 506,64	113,94

*Nota.* — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

## Categoria C

Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	749,32	34,06	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior. ....	801,24	36,42	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior .....	822,96	37,41	847,65	38,53
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço ..... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço .....	935,93	42,54	964,01	43,82
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço .....	1 055,55	47,98	1 087,22	49,42
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço .....	814,49	37,02	838,92	38,13
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1 ano de serviço ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço .....	972,27	44,19	1 001,44	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço ..... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço .....	1 110,36	50,47	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço .....	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço .....	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. ....	1 316,40	59,84	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço. ....	1 443,89	65,63	1 487,21	67,60
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço. ....	1 691,04	76,87	1 741,77	79,17

**Categoria D**

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

**(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009
0 anos . . . . .	D11	821	847,27
1 ano . . . . .	D10	984	1 015,49
2 anos . . . . .	D9	1 149	1 185,77
3 anos . . . . .	D8	1 249,47	1 286,95
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .	D7	1 388,06	1 429,70
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .	D6	1 553,51	1 600,12
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .	D5	1 689,47	1 740,15
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .	D4	1 740,57	1 792,79
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			
23 anos . . . . .	D3	1 994,58	2 054,42
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .			
27 anos . . . . .	D2	2 334,46	2 402,16
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			
30 anos . . . . .			
31 anos . . . . .	D1	2 963	3 048,93

**(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009
0 anos . . . . .	D11	847,27
1 ano . . . . .	D10	1 015,49
2 anos . . . . .	D9	1 185,77
3 anos . . . . .	D8	1 286,95
4 anos . . . . .		
5 anos . . . . .		
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .	D7	1 429,70
8 anos . . . . .		
9 anos . . . . .		
10 anos . . . . .		

**(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009
11 anos . . . . .	D6	1 600,12
12 anos . . . . .		
13 anos . . . . .		
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .	D5	1 740,15
16 anos . . . . .		
17 anos . . . . .		
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .	D4	1 792,79
20 anos . . . . .		
21 anos . . . . .		
22 anos . . . . .		
23 anos . . . . .	D3	2 054,42
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .		
26 anos . . . . .		
27 anos . . . . .	D2	2 402,16
28 anos . . . . .		
29 anos . . . . .		
30 anos . . . . .		
31 anos . . . . .	D1	3 048,93

**Notas**

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

**Categoria E**

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

**(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009
0 anos . . . . .	E9	821	847,27
1 ano . . . . .	E8	944	972,32
2 anos . . . . .			
3 anos . . . . .			
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .	E7	1 071,89	1 104,05
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .	E6	1 313,77	1 353,18
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .	E5	1 414,40	1 456,83
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009
18 anos . . . . .	E4	1 566,70	1 613,70
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .	E3	1 722,15	1 773,82
23 anos . . . . .			
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	E2	1 840	1 895,20
27 anos . . . . .			
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			
30 anos . . . . .	E1	2 437	2 507,67

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009
0 anos . . . . .	E9	847,27
1 ano . . . . .	E8	972,32
2 anos . . . . .		
3 anos . . . . .		
4 anos . . . . .		
5 anos . . . . .	E7	1 104,05
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .		
8 anos . . . . .		
9 anos . . . . .	E6	1 353,18
10 anos . . . . .		
11 anos . . . . .		
12 anos . . . . .		
13 anos . . . . .	E5	1 456,83
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .		
16 anos . . . . .		
17 anos . . . . .	E4	1 613,70
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .		
20 anos . . . . .		
21 anos . . . . .	E3	1 773,82
22 anos . . . . .		
23 anos . . . . .		
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .	E2	1 895,20
26 anos . . . . .		
27 anos . . . . .		
28 anos . . . . .		
29 anos . . . . .	E1	2 507,67
30 anos . . . . .		
31 anos . . . . .		
32 anos . . . . .		

## Notas

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

## Categoria F

Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
F10	Educador de infância sem curso com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais . . . . . Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico . . . . . Educador de infância autorizado . . . . .	616,05	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar . . . . .	677,16	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	701,92	722,98
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	745,16	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	844,23	869,55



(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço ..... Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço .....	934,87	962,91
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço ..... Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço .....	1 053,98	1 085,60

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço .....	1 109,29	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço .....	1 123	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço .....	1 178,87	1 214,24

## Categoria G

Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço ..	821	37,32	845,63	38,44
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço ...	984	44,73	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço ....	1 149	52,23	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço .....	1 314,78	59,76	1 354,22	61,56
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço .....	1 415,98	64,36	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço .....	1 803,81	81,99	1 857,92	84,45

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 815,43	82,52	1 869,89	85
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço . . . . .	1 915	87,05	1 972,45	89,66

*Nota.* — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

**Categoria H**

## Professor de estabelecimento de ensino em línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior . . . . .	807	36,68	831,21	37,78
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	941	42,77	969,23	44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço . . . . .	819	37,23	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço . . . . .	978	44,45	1 007,34	45,79
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço . . . . .	1 116,14	50,73	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço . . . . .	1 134,57	51,57	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 389,64	63,17	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 433,89	65,18	1 476,91	67,13

**Categoria I**

## Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares. . . . .	802,81	36,49	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54	964,01	43,82
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 128,78	51,31	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40	1 232,69	56,03

**Categoria J****Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física****(Em euros)**

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física . . . .	749,32	34,06	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 442,87	65,59	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 542,44	70,11	1 588,72	72,21

*Nota.* — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

**Categoria K****Professores de escolas de ensino especializado artístico****(Em euros)**

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
K12	Restantes professores . . . . .	745,67	33,89	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior . . . . .	797,33	36,24	821,25	37,33
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	818,95	37,23	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 055,55	47,98	1 087,22	49,42
K7	Professor com habilitação própria de grau superior . . . . . Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 110,36	50,47	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . .	1 446,53	65,75	1 489,92	67,72
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . .	1 589,90	72,27	1 637,59	74,44

*Nota.* — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A. E os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

**Categoria L****Psicólogo e assistente social****(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
0 anos . . . . .	L11	821	847,27

**(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
1 ano . . . . .	L10	984	1 015,49
2 anos . . . . .	L9	1 149	1 185,77
3 anos . . . . .	L8	1 195,72	1 231,59
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
6 anos . . . . .	L7	1 314,78	1 354,22
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .	L6	1 434,45	1 477,48
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .	L5	1 553,51	1 600,11
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .	L4	1 613,09	1 661,48
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .	L3	1 673,68	1 723,89
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			
23 anos . . . . .	L2	1 793,30	1 847,10
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	L1	1 963,52	2 022,42

**Categoria M**

Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta,  
enfermeiro e monitor/formador especialista

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
0 anos . . . . .	M9	819	845,21
1 ano . . . . .	M8	948,01	976,45
2 anos . . . . .			
3 anos . . . . .			
4 anos . . . . .	M7	998,61	1 028,57
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .	M6	1 091,32	1 124,06
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .	M5	1 178,87	1 214,24
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .	M4	1 218,91	1 255,48
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .	M3	1 291,64	1 330,39
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
23 anos . . . . .	M2	1 434,45	1 477,48
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	M1	1 599,89	1 647,89

*Nota.* — Quando licenciados, passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

**Categoria N**

Trabalhadores de apoio à docência

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 087,07	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	983,54	1 014,02
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	880,01	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	776,48	800,55
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador especialista . . . . . Monitor/formador principal com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	700,91	722,64
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador principal . . . . . Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	677,72	698,72

(Em euros)			
Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	647,67	667,75
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	619,76	638,97
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	591,80	610,14
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	572,31	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . . Auxiliar de educação . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação . . . . . Técnico de actividades de tempos livres . . . . .	562,82	580,26

(Em euros)			
Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
	Prefeito . . . . . Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa . . . . .	528,05	544,42
9	Vigilante . . . . .	509,58	525,38

## Categoria O

## Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)			
Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
1	Director de serviços administrativos . . Técnico licenciado ou bacharel do grau VI	1 448	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel do grau V	1 351,85	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	1 176,48	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel do grau III Chefe de serviços administrativos . . . Contabilista III . . . . . Tesoureiro III. . . . .	1 065,53	1 098,56
5	Contabilista II . . . . . Tesoureiro II . . . . . Técnico licenciado ou bacharel do grau II	968,35	998,37
6	Contabilista I . . . . . Tesoureiro I. . . . . Técnico bacharel do grau I. . . . . Técnico licenciado do grau I-A . . . . .	913,41	941,73
7	Chefe de secção II. . . . . Técnico de secretariado III . . . . . Documentalista II . . . . .	901,76	929,71
8	Chefe de secção I . . . . . Documentalista I. . . . . Assistente administrativo III. . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação III. . . . . Técnico profissional de laboratório III . Técnico de informática III. . . . . Técnico de contabilidade III . . . . . Técnico de secretariado II. . . . . Técnico bacharel do grau I-B. . . . .	793,50	818,10
9	Assistente administrativo II . . . . . Técnico de secretariado I . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico de contabilidade II . . . . . Operador de reprografia III. . . . . Operador de computador II. . . . .	722,17	744,56

(Em euros)			
Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
10	Assistente administrativo I. .... Técnico de informática I. .... Técnico de contabilidade I. .... Técnico profissional de biblioteca e documentação II. .... Técnico profissional de laboratório II. .... Operador de computador I. ....	679,38	700,44
11	Caixa ..... Cozinheiro-chefe ..... Encarregado de refeitório ou bar ..... Escriturário II ..... Técnico profissional de biblioteca e documentação I. .... Técnico profissional de laboratório I. .... Operador de reprografia II ..... Motorista de serviço público ..... Oficial electricista .....	649,27	669,40
12	Carpinteiro ..... Motorista de veículos ligeiros ..... Motorista de pesados de mercadorias ..... Pedreiro ..... Pintor .....	621,23	640,49
13	Escriturário I. .... Operador de reprografia I. ....	605,41	624,18
14	Telefonista II. ....	573,72	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) ..... Telefonista I ..... Recepcionista II ..... Cozinheiro ..... Dispenseiro ..... Empregado de mesa ..... Ajudante de carpinteiro ..... Encarregado de camarata ..... Encarregado de roupa ..... .....	564,20	581,69
16	Contínuo. .... Costureiro. .... Empregado de balcão ou bar ..... Empregado de refeitório ..... Engomadeiro ..... Escriturário estagiário (1.º ano) ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Lavadeiro ..... Porteiro. .... Recepcionista I. ....	510,84	526,68
17	Empregado de camarata. .... Empregado de limpeza. .... Ajudante de cozinha. ....	466,47	480,93

**Cláusulas com expressão pecuniária**

(doc. 2)

**Artigo 31.º****Trabalhadores em regime de deslocação**

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

a) .....

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,70 desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

a) .....

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,61;  
Almoço ou jantar — € 13,70;  
Dormida com pequeno-almoço — € 36,26;  
Diária completa — € 58,61;  
Ceia — € 7,88.

**Artigo 37.º****Subsídios de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,33 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

**Artigo 41.º****Regime de pensionato**

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) € 162,74 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1071,20;  
b) € 146,26 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;  
c) € 98,88 para os restantes trabalhadores docentes;  
d) € 90,64 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;  
e) € 51,50 para os restantes trabalhadores não docentes.

**Artigo 45.º****Diuturnidade — Trabalhadores não docentes**

- 1 — .....  
2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 35,02.  
3 — .....

**Cláusulas de expressão pecuniária**

(Em euros)

Cláusulas de expressão pecuniária	1 Setembro 2008 a 31 Dezembro 2008	1 Janeiro 2009 a 31 Dezembro 2009
Subsídio de refeição. ....	4,20	4,33
Diuturnidades. ....	34	35,02

(Em euros)		
Cláusulas de expressão pecuniária	1 Setembro 2008 a 31 Dezembro 2008	1 Janeiro 2009 a 31 Dezembro 2009
Deslocação . . . . .	13,30	13,70
	3,50	3,61
	13,30	13,70
	35,20	36,26
	56,90	58,61
	7,65	7,88
	158	162,74
	142	146,26
Regime pensionato . . . . .	96	98,88
	88	90,64
	50	51,50
Artigo 41.º, n.º 1, alínea a). . . . .	1040	1071,20

### Declaração

Para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea h), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades abrange 555 empregadores e 4825 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2008.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

*João Alvarenga Fernandes*, presidente da direcção nacional e mandatário.

Pelo SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades:

*Daniel Augusto de Melo Rosa*, mandatário.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2009, a fl. 33 do livro n.º 11, com o n.º 25/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação — Alteração salarial e outras.

Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, do CCT celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, e da acta negocial lavrada pelas partes em 8 de Fevereiro de 2007, as partes acordaram e requerem agora a publicação do seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008, das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional

dos Profissionais da Educação, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos constantes do documento anexo: «Tabelas salariais» (doc. 1);

Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas;

Estas tabelas substituem as constantes do anexo v do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, do qual passam a fazer parte integrante;

Revisão, com efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2009, dos artigos 31.º, n.º 3, alínea b), e n.º 4, alínea b), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos constantes do documento anexo: «Cláusulas de expressão pecuniária» (doc. 2).

### ANEXO V

#### Tabelas salariais

(doc. 1)

#### Categoria A

Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)					
Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009	Valor hora semanal
0 anos . . . . .	A11	821	37,32	847,27	38,51
1 ano . . . . .	A10	984	44,73	1 015,49	46,16
2 anos . . . . .	A9	1 149	52,23	1 185,77	53,90
3 anos . . . . .	A8	1 327,47	60,34	1 367,29	62,15
4 anos . . . . .					
5 anos . . . . .					
6 anos . . . . .	A7	1 438,66	65,39	1 481,82	67,36
7 anos . . . . .					
8 anos . . . . .					
9 anos . . . . .					
10 anos . . . . .	A6	1 668,41	75,84	1 718,46	78,11
11 anos . . . . .					
12 anos . . . . .					
13 anos . . . . .					
14 anos . . . . .	A5	1 813,30	82,42	1 867,69	84,90
15 anos . . . . .					
16 anos . . . . .					
17 anos . . . . .					
18 anos . . . . .	A4	1 876,53	85,30	1 932,83	87,86
19 anos . . . . .					
20 anos . . . . .					
21 anos . . . . .					

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009	Valor hora semanal
22 anos . . . . .	A3	1 994,57	90,66	2 054,41	93,38
23 anos . . . . .					
24 anos . . . . .					
25 anos . . . . .					
26 anos . . . . .	A2	2 334,46	106,11	2 402,16	109,19
27 anos . . . . .					
28 anos . . . . .					
29 anos . . . . .					
30 anos . . . . .	A1	2 963	134,68	3 048,93	138,59

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009	Valor/hora semanal
0 anos . . . . .	A11	847,27	38,51
1 ano . . . . .	A10	1 015,49	46,16
2 anos . . . . .	A9	1 185,77	53,90
3 anos . . . . .	A8	1 367,29	62,15
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .	A7	1 481,82	67,36
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .	A6	1 718,46	78,11
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .	A5	1 867,69	84,90
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .	A4	1 932,83	87,86
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			
23 anos . . . . .	A3	2 054,41	93,38
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .			
27 anos . . . . .	A2	2 402,16	109,192
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			
30 anos . . . . .			
31 anos . . . . .	A1	3 048,93	138,59

## Notas

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor em 1 de Setembro e 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

## Categoria B

## Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009	Valor hora semanal
0 anos . . . . .	B10	821	37,32	847,27	38,51
1 ano . . . . .	B9	984	44,73	1 015,49	46,16
2 anos . . . . .	B8	1 149	52,23	1 185,77	53,90
3 anos . . . . .	B7	1 327,47	60,34	1 367,29	62,15
4 anos . . . . .					
5 anos . . . . .					
6 anos . . . . .	B6	1 438,66	65,39	1 481,82	67,36
7 anos . . . . .					
8 anos . . . . .					
9 anos . . . . .					
10 anos . . . . .					
11 anos . . . . .	B5	1 668,41	75,84	1 718,46	78,11
12 anos . . . . .					
13 anos . . . . .					
14 anos . . . . .					
15 anos . . . . .					
16 anos . . . . .	B4	1 813,30	82,42	1 867,69	84,90
17 anos . . . . .					
18 anos . . . . .					
19 anos . . . . .					
20 anos . . . . .					
21 anos . . . . .	B3	1 994,57	90,66	2 054,41	93,38
22 anos . . . . .					
23 anos . . . . .					
24 anos . . . . .					
25 anos . . . . .					
26 anos . . . . .	B2	2 242	101,91	2 307,02	104,86
27 anos . . . . .					
28 anos . . . . .					
29 anos . . . . .					
30 anos . . . . .	B1	2 436	110,73	2 506,64	113,94

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009	Valor/hora semanal
0 anos . . . . .	B10	847,27	38,51
1 ano . . . . .	B9	1 015,49	46,16
2 anos . . . . .	B8	1 185,77	53,90
3 anos . . . . .	B7	1 367,29	62,15
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .			



(Em euros)			
Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009	Valor/hora semanal
9 anos . . . . .	B6	1 481,82	67,36
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .	B5	1 718,46	78,11
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .	B4	1 867,69	84,90
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .	B3	2 054,41	93,38
23 anos . . . . .			
24 anos . . . . .			

(Em euros)			
Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009	Valor/hora semanal
25 anos . . . . .	B2	2 307,02	104,86
26 anos . . . . .			
27 anos . . . . .			
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			
30 anos . . . . .	B1	2 506,64	113,94
31 anos . . . . .			

**Notas**

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor em 1 de Setembro e 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

**Categoria C**

Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)					
Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	749,32	34,06	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior. . . . .	801,24	36,42	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço . . . . . Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior . . . . .	822,96	37,41	847,65	38,53
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54	964,01	43,82
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 055,55	47,98	1 087,22	49,42
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	814,49	37,02	838,92	38,13
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1 ano de serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço . . . . .	972,27	44,19	1 001,44	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço . . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 110,36	50,47	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. . . . .	1 316,40	59,84	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço. . . . .	1 443,89	65,63	1 487,21	67,60
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço. . . . .	1 691,04	76,87	1 741,77	79,17

**Categoria D**

(Em euros)

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009
0 anos . . . . .	D11	821	847,27
1 ano . . . . .	D10	984	1 015,49
2 anos . . . . .	D9	1 149	1 185,77
3 anos . . . . .	D8	1 249,47	1 286,95
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .	D7	1 388,06	1 429,70
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .	D6	1 553,51	1 600,12
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .	D5	1 689,47	1 740,15
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .	D4	1 740,57	1 792,79
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			
23 anos . . . . .	D3	1 994,58	2 054,42
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .			
27 anos . . . . .	D2	2 334,46	2 402,16
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			
30 anos . . . . .			
31 anos . . . . .	D1	2 963	3 048,93

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009
0 anos . . . . .	D11	847,27
1 ano . . . . .	D10	1 015,49
2 anos . . . . .	D9	1 185,77
3 anos . . . . .	D8	1 286,95
4 anos . . . . .		
5 anos . . . . .		
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .	D7	1 429,70
8 anos . . . . .		
9 anos . . . . .		
10 anos . . . . .		
11 anos . . . . .	D6	1 600,12
12 anos . . . . .		
13 anos . . . . .		
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .	D5	1 740,15
16 anos . . . . .		
17 anos . . . . .		
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .	D4	1 792,79
20 anos . . . . .		
21 anos . . . . .		
22 anos . . . . .		
23 anos . . . . .	D3	2 054,42
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .		
26 anos . . . . .		
27 anos . . . . .	D2	2 402,16
28 anos . . . . .		
29 anos . . . . .		
30 anos . . . . .		
31 anos . . . . .	D1	3 048,93

**Notas**

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior

àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

### Categoria E

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2009
0 anos . . . . .	E9	821	847,27
1 ano . . . . .	E8	944	972,32
2 anos . . . . .			
3 anos . . . . .			
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .	E7	1 071,89	1 104,05
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .	E6	1 313,77	1 353,18
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .	E5	1 414,40	1 456,83
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .	E4	1 566,70	1 613,70
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .	E3	1 722,15	1 773,82
23 anos . . . . .			
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	E2	1 840	1 895,20
27 anos . . . . .			
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			
30 anos . . . . .	E1	2 437	2 507,67
31 anos . . . . .			

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009
0 anos . . . . .	E9	847,27
1 ano . . . . .	E8	972,32
2 anos . . . . .		
3 anos . . . . .		
4 anos . . . . .		
5 anos . . . . .	E7	1 104,05
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .		
8 anos . . . . .		
9 anos . . . . .		
10 anos . . . . .		

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009
11 anos . . . . .	E6	1 353,18
12 anos . . . . .		
13 anos . . . . .		
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .	E5	1 456,83
16 anos . . . . .		
17 anos . . . . .		
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .	E4	1 613,70
20 anos . . . . .		
21 anos . . . . .		
22 anos . . . . .		
23 anos . . . . .	E3	1 773,82
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .		
26 anos . . . . .		
27 anos . . . . .	E2	1 895,20
28 anos . . . . .		
29 anos . . . . .		
30 anos . . . . .		
31 anos . . . . .	E1	2 507,67

### Notas

1 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

2 — A tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2009 é aplicável a todos os docentes cuja progressão produz efeitos a 1 de Setembro de 2009.

### Categoria F

Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
F10	Educador de infância sem curso com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais . . . . . Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico . . . Educador de infância autorizado	616,05	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	677,16	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	701,92	722,98

(Em euros)			
Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço. . . Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço. . . . .	745,16	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço. . . . .	844,23	869,55
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço. . . . .	934,87	962,91

(Em euros)			
Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço. . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço. . . . .	1 053,98	1 085,60
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço. . . . .	1 109,29	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço. . . . .	1 123	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço. . . . .	1 178,87	1 214,24

## Categoria G

Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)					
Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço . . . .	821	37,32	845,63	38,44
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço . . .	984	44,73	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço . . . .	1 149	52,23	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço . . . . .	1 314,78	59,76	1 354,22	61,56

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 415,98	64,36	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 803,81	81,99	1 857,92	84,45
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 815,43	82,52	1 869,89	85
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço . . . . .	1 915	87,05	1 972,45	89,66

*Nota.* — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

**Categoria H**

## Professor de estabelecimento de ensino em línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior . . . . .	807	36,68	831,21	37,78
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	941	42,77	969,23	44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço . . . . .	819	37,23	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço . . . . .	978	44,45	1 007,34	45,79
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço . . . . .	1 116,14	50,73	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço . . . . .	1 134,57	51,57	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 389,64	63,17	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 433,89	65,18	1 476,91	67,13

**Categoria I**

## Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares. . . . .	802,81	36,49	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54	964,01	43,82

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 128,78	51,31	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40	1 232,69	56,03

**Categoria J**

Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física . . .	749,32	34,06	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 442,87	65,59	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 542,44	70,11	1 588,72	72,21

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

**Categoria K**

Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Valor hora semanal	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	Valor hora semanal
K12	Restantes professores . . . . .	745,67	33,89	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior . . . . .	797,33	36,24	821,25	37,33
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	818,95	37,23	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 055,55	47,98	1 087,22	49,42
K7	Professor com habilitação própria de grau superior . . . . . Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 110,36	50,47	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 127,72	51,26	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 179,38	53,61	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 354,87	61,59	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . .	1 446,53	65,75	1 489,92	67,72
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . .	1 589,90	72,27	1 637,59	74,44

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A. E os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

**Categoria L****Psicólogo e assistente social****(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
0 anos . . . . .	L11	821	847,27
1 ano . . . . .	L10	984	1 015,49
2 anos . . . . .	L9	1 149	1 185,77
3 anos . . . . .	L8	1 195,72	1 231,59
4 anos . . . . .	L7	1 314,78	1 354,22
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .	L6	1 434,45	1 477,48
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .	L5	1 553,51	1 600,11
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .	L4	1 613,09	1 661,48
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .	L3	1 673,68	1 723,89
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			
23 anos . . . . .	L2	1 793,30	1 847,10
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	L1	1 963,52	2 022,42

**Categoria M****Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista****(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
0 anos . . . . .	M9	819	845,21
1 ano . . . . .	M8	948,01	976,45
2 anos . . . . .			
3 anos . . . . .			
4 anos . . . . .	M7	998,61	1 028,57
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .	M6	1 091,32	1 124,06
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			

**(Em euros)**

Tempo de serviço	Nível	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
13 anos . . . . .	M5	1 178,87	1 214,24
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .	M4	1 218,91	1 255,48
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .	M3	1 291,64	1 330,39
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			
23 anos . . . . .	M2	1 434,45	1 477,48
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	M1	1 599,89	1 647,89

*Nota.* — Quando licenciados, passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

**Categoria N****Trabalhadores de apoio à docência****(Em euros)**

Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 087,07	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	983,54	1 014,02
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	880,01	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	776,48	800,55
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . . . Monitor/formador especialista. . . . . Monitor/formador principal com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	700,91	722,64
	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . . .		

(Em euros)			
Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
2	Monitor/formador principal . . . . . Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	677,72	698,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	647,67	667,75
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	619,76	638,97
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	591,80	610,14

(Em euros)			
Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	572,31	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . . Auxiliar de educação . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação . . . . . Técnico de actividades de tempos livres . . . . . Prefeito . . . . . Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	562,82	580,26
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa . . . . .	528,05	544,42
9	Vigilante . . . . .	509,58	525,38

**Categoria O****Trabalhadores de administração e serviços**

(Em euros)			
Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
1	Director de serviços administrativos . . . Técnico licenciado ou bacharel do grau VI	1 448	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel do grau V	1 351,85	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	1 176,48	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel do grau III Chefe de serviços administrativos . . . Contabilista III . . . . . Tesoureiro III . . . . .	1 065,53	1 098,56
5	Contabilista II . . . . . Tesoureiro II . . . . . Técnico licenciado ou bacharel do grau II	968,35	998,37
6	Contabilista I . . . . . Tesoureiro I . . . . . Técnico bacharel do grau I . . . . . Técnico licenciado do grau I-A . . . . .	913,41	941,73
7	Chefe de secção II . . . . . Técnico de secretariado III . . . . . Documentalista II . . . . .	901,76	929,71
8	Chefe de secção I . . . . . Documentalista I . . . . . Assistente administrativo III . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação III . . . . . Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III . . . . . Técnico de contabilidade III . . . . .	793,50	818,10



(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Tabela em vigor de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
	Técnico de secretariado II . . . . . Técnico bacharel do grau I-B . . . . .		
9	Assistente administrativo II . . . . . Técnico de secretariado I . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico de contabilidade II . . . . . Operador de reprografia III . . . . . Operador de computador II . . . . .	722,17	744,56
10	Assistente administrativo I . . . . . Técnico de informática I . . . . . Técnico de contabilidade I . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação II . . . . . Técnico profissional de laboratório II . . . . . Operador de computador I . . . . .	679,38	700,44
11	Caixa . . . . . Cozinheiro-chefe . . . . . Encarregado de refeitório ou bar . . . . . Escriturário II . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação I . . . . . Técnico profissional de laboratório I . . . . . Operador de reprografia II . . . . . Motorista de serviço público . . . . . Oficial electricista . . . . .	649,27	669,40
12	Carpinteiro . . . . . Motorista de veículos ligeiros . . . . . Motorista de pesados de mercadorias . . . . . Pedreiro . . . . . Pintor . . . . .	621,23	640,49
13	Escriturário I . . . . . Operador de reprografia I . . . . .	605,41	624,18
14	Telefonista II . . . . .	573,72	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) . . . . . Telefonista I . . . . . Recepcionista II . . . . . Cozinheiro . . . . . Despenseiro . . . . . Empregado de mesa . . . . . Ajudante de carpinteiro . . . . . Encarregado de camarata . . . . . Encarregado de rouparia . . . . .	564,20	581,69
16	Contínuo . . . . . Costureiro . . . . . Empregado de balcão ou bar . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Engomadeiro . . . . . Escriturário estagiário (1.º ano) . . . . . Guarda . . . . . Jardineiro . . . . . Lavadeiro . . . . . Porteiro . . . . . Recepcionista I . . . . .	510,84	526,68
17	Empregado de camarata . . . . . Empregado de limpeza . . . . . Ajudante de cozinha . . . . .	466,47	480,93

## Cláusulas com expressão pecuniária

(doc. 2)

## Artigo 31.º

## Trabalhadores em regime de deslocação

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

a) . . . . .

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,70 desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

a) . . . . .

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,61;

Almoço ou jantar — € 13,70;

Dormida com pequeno-almoço — € 36,26;

Diária completa — € 58,61;

Ceia — € 7,88.

## Artigo 37.º

## Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,33 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

## Artigo 41.º

## Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) € 162,74 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1071,20;

b) € 146,26 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;

c) € 98,88 para os restantes trabalhadores docentes;

d) € 90,64 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;

e) € 51,50 para os restantes trabalhadores não docentes.

## Artigo 45.º

## Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

- 1 — .....  
 2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 35,02.  
 3 — .....

## Cláusulas de expressão pecuniária

(Em euros)

Cláusulas de expressão pecuniária	1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2008	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
Subsídio de refeição. ....	4,20	4,33
Diuturnidades. ....	34	35,02
Deslocação. ....	13,30	13,70
	3,50	3,61
	13,30	13,70
	35,20	36,26
	56,90	58,61
	7,65	7,88
	158	162,74
	142	146,26
Regime pensionato. ....	96	98,88
	88	90,64
	50	51,50
Artigo 41.º, n.º 1, alínea a). ....	1040	1071,20

## Declaração

Para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea h), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação abrange 555 empregadores e 16 432 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2008.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

*João Alvarenga Fernandes*, presidente da direcção nacional e mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

(Assinatura ilegível), mandatária.

*Maria Matos de Almeida Talhada Correia*, mandatária.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2009, a fl. 33 do livro n.º 11, com o n.º 24/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe, Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a instituição de crédito abaixo signatária, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, por outro, foi acordado:

Eliminar a cláusula 95.<sup>a</sup> e o anexo VI e alterar o n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup> e n.ºs 1 e 3 da cláusula 84.<sup>a</sup> bem como os anexos I, II, III e V, conforme abaixo discriminado, todos do acordo de empresa celebrado entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005.

Manter inalteráveis e em vigor todas as restantes cláusulas do referido acordo de empresa, o qual se considera globalmente mais favorável.

Para cumprimento do artigo 543.º do Código do Trabalho, são ainda reproduzidas as cláusulas do acordo de empresa cujo conteúdo é obrigatório (cláusulas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 93.<sup>a</sup>).

O acordo de empresa é integralmente republicado com a sua redacção actual em anexo ao presente acordo, dele fazendo parte integrante.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), que o subscvem, e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados por este Sindicato, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontram na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo de empresa, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

4 — O presente acordo de empresa, no âmbito do sector bancário, abrange a instituição que o subscve e 21 trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas nos anexos I e II.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Âmbito territorial

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território português.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Vigência, eficácia e forma de revisão**

1 — O presente acordo de empresa bem como as alterações que vierem a ser acordadas entram em vigor no dia imediato à data do número do *Boletim do Trabalho e Emprego* no qual forem publicados.

2 — O anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas de expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão ser iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — Os futuros processos de revisão do presente acordo deverão necessariamente contemplar e integrar as matérias que não foram reguladas em virtude da reduzida dimensão estrutural e actual implantação em Portugal da instituição signatária.

7 — Nos termos e para os efeitos do número anterior consideram-se, sem prejuízo de outras a indicar pelos outorgantes, como matérias a regular:

- a) Encerramento temporário do estabelecimento;
- b) Encerramento definitivo do estabelecimento;
- c) Transmissão de estabelecimento;
- d) Mobilidade pessoal;
- e) Critérios de progressão na carreira profissional;
- f) Direitos sindicais.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 9,45, pagável mensalmente.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Doença ou invalidez**

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) No caso de invalidez não poderá nunca ser aplicada, ao cálculo da pensão, uma percentagem inferior a 60 % da última remuneração mensal efectiva.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

3 — Para além das mensalidades referidas nos números anteriores, no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro têm direito:

a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), na alínea b) ou na alínea c) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;

b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), na alínea b) ou na alínea c) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Abril, sendo aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

10 — As mensalidades apuradas nos termos das alíneas a), b) e c) do n.º 1 e do n.º 4 desta cláusula não podem, em caso algum, ser de montante inferior ao que resultaria da aplicação do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para trabalhadores que exerçam funções análogas ou equivalentes.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Sobrevivência**

1 — Por morte do trabalhador, a instituição concederá:

a) (*Igual.*)

b) Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 60 % da remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador à data da morte ou aos valores da pensão de invalidez ou invalidez presumível, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador no activo ou na reforma;

c) (*Igual.*)

d) (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup> não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

10 — (*Igual.*)

**ANEXO I****Categorias profissionais**

(cláusula 13.<sup>a</sup>)

Grupo A: são classificadas neste grupo as categorias de direcção, cujas respectivas funções são desempenhadas com autonomia e independência. Os trabalhadores nele integrados tomam as grandes decisões, no quadro

das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Este grupo engloba as categorias de director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto e sub-director.

Grupo B: são classificadas neste grupo as categorias especializadas, que pressupõem a realização das respectivas funções de acordo com a autonomia técnica, mas que se encontram, no entanto, sujeitas à direcção, coordenação e supervisão das categorias integradas no grupo A.

O grupo B engloba as seguintes categorias:

*Assistente de direcção.* — Os trabalhadores nela integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

*Técnico de grau I.* — O que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

*Técnico de grau II.* — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

*Técnico de grau III.* — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

*Técnico de grau IV.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

*Secretária.* — A que executa trabalhos de escritório em apoio das categorias de direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

## ANEXO II

### Níveis mínimos de retribuição

(cláusula 13.ª)

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director-geral .....	20
	Director-geral-adjunto .....	19
	Director .....	18
	Director-adjunto .....	16
	Subdirector .....	14
B	Técnico de grau I .....	15
	Assistente de direcção .....	13
	Técnico de grau II .....	12
	Técnico de grau III .....	10
	Técnico de grau IV .....	8
	Secretária .....	7

## ANEXO III

### Retribuições mínimas

(cláusula 13.ª)

Níveis	Retribuições mensais (euros)
20 .....	8 754,34
19 .....	7 833,43
18 .....	6 901,15
17 .....	5 025,22
16 .....	4 411,28
15 .....	3 774,60
14 .....	3 274,35
13 .....	2 830,95
12 .....	2 268,17
11 .....	1 824,77
10 .....	1 580,33
9 .....	1 421,16
8 .....	1 273,36
7 .....	905

## ANEXO V

**Mensalidades de doença e invalidez de participantes que não estejam no activo ou invalidez presumível (quando tenham atingido mais de 65 anos de idade)**

(cláusula 81.ª)

(Em percentagem)

Anos	Nível (*)													
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
10 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
11 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
12 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
13 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

(Em percentagem)

Anos	Nível (*)													
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
14 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
15 .....	32,11	32,02	32,01	31,99	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
16 .....	34,79	34,69	34,68	34,66	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
17 .....	38,36	38,25	38,23	38,21	31,40	30,24	30	30	30	30	30	30	30	30
18 .....	41,03	40,92	40,90	40,88	33,60	32,35	31,35	31,94	30	30	30	30	30	30
19 .....	43,71	43,59	43,57	43,54	35,79	34,46	33,39	34,02	30	30	30	30	30	30
20 .....	46,38	46,26	46,23	46,21	37,98	36,57	35,44	36,10	30	30	30	30	30	30
21 .....	49,06	48,93	48,90	48,88	40,17	38,68	37,48	38,18	30	30	30	30	30	30
22 .....	51,74	51,59	51,57	51,54	42,36	40,79	39,53	40,27	30	30	30	30	30	30
23 .....	55,30	55,15	55,13	55,10	45,28	43,60	42,25	43,04	31,79	31,34	31,11	31,83	30	30
24 .....	57,98	57,82	57,79	57,76	47,47	45,71	44,30	45,13	33,33	32,86	32,62	33,37	31,03	30
25 .....	60,96	60,49	60,46	60,43	49,66	47,82	46,34	47,21	34,87	34,38	34,12	34,90	32,45	30
26 .....	63,33	63,16	63,13	63,09	51,85	49,93	48,39	49,29	36,40	35,89	35,63	36,44	33,88	31,28
27 .....	66,01	65,83	65,79	65,76	54,04	52,04	50,43	51,38	37,94	37,41	37,14	37,98	35,32	32,60
28 .....	68,68	68,50	68,46	68,43	56,24	54,15	52,48	53,46	39,48	38,93	38,64	39,52	36,75	33,92
29 .....	72,25	72,05	72,02	71,98	59,16	56,97	55,20	56,24	41,53	40,95	40,65	41,58	38,66	35,69
30 .....	74,93	74,72	74,69	74,65	61,35	59,08	57,25	58,32	43,07	42,47	42,15	43,12	40,09	37,01
31 .....	77,60	77,39	77,35	77,31	63,54	61,19	59,29	60,40	44,61	43,98	43,66	44,66	41,53	38,33
32 .....	80,28	80,06	80,02	79,98	65,73	63,30	61,34	62,48	46,15	45,50	45,17	46,20	42,96	39,66
33 .....	82,96	82,73	82,69	82,64	67,92	65,41	63,38	64,57	47,68	47,02	46,67	47,74	44,39	40,98
34 .....	85,63	85,40	85,36	85,31	70,11	67,52	65,42	66,65	49,22	48,53	48,18	49,28	45,82	42,30
35 .....	89,20	88,96	88,91	88,87	73,03	70,33	68,15	69,43	51,27	50,55	50,18	51,33	47,73	44,06

(\*) Para efeitos desta cláusula, o nível corresponde à remuneração mensal efectiva.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 2009.

Pelo Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa:

*José Luís de Melo de Vasconcelos e Sousa*, gerente.  
*Bruno Scoglio de Carvalho*, gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Afonso Pires Diz*, presidente da direcção.  
*António José Andrade da Silva Vale*, director.

**ANEXO**

**AE entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários**

(republicação)

**TÍTULO I****Âmbito de aplicação****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito pessoal**

1 — O presente acordo de empresa obriga o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SN-QTB), que o subscrevem, e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados por este Sindicato, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontram

na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo de empresa, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

4 — O presente acordo de empresa, no âmbito do sector bancário, abrange a instituição que o subscreve e 21 trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas nos anexos I e II.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Âmbito territorial**

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território português.

**TÍTULO II****Direitos e deveres laborais****CAPÍTULO I****Direitos e deveres em geral****SECÇÃO I****Princípios gerais****Cláusula 3.<sup>a</sup>****Deveres da instituição**

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, a ins-

tituição está especialmente vinculada aos seguintes deveres:

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

b) Prestar ao SNQTB, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa.

2 — É vedado à instituição:

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

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

e) Despedir sem justa causa o trabalhador;

f) Obrigar o uso da farda.

3 — A violação do disposto no número anterior, constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

b) Guardar sigilo profissional, de acordo com a legislação portuguesa e luxemburguesa, sobre todas as informações de que tenha conhecimento no âmbito da actividade desenvolvida pela entidade empregadora, bem como sobre todas as relações de negócio dos clientes da mesma;

c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução possa recair prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

A instituição outorgante e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

## SECÇÃO II

### Actividade sindical na instituição

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical na instituição signatária do presente acordo, nos termos previstos na lei.

## SECÇÃO III

## Condições e medicina do trabalho

Cláusula 10.<sup>a</sup>

## Condições do local de trabalho

Nos termos previstos na lei, a instituição é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

## Medicina do trabalho

A instituição é obrigada à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

## CAPÍTULO II

## Estatuto funcional

Cláusula 12.<sup>a</sup>

## Garantia do exercício de funções

Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

## Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores da instituição signatária correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam essencialmente pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em dois grupos:

- a) Grupo A — categorias de direcção;
- b) Grupo B — categorias especializadas.

2 — Cada um dos grupos referidos no número anterior comporta os níveis mínimos de retribuição constantes do anexo II e as retribuições mínimas previstas no anexo III.

3 — No grupo B são definidas áreas funcionais em função das exigências que decorrem do género de trabalho prestado pelos trabalhadores ou do tipo de serviço em que se integram.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

## Obrigatoriedade de colocação noutras funções

Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser, na medida do possível, enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

## CAPÍTULO III

## Carreiras profissionais

Cláusula 15.<sup>a</sup>

## Carreira profissional, promoções e progressões

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e à mudança para categoria profissional superior, baseando-se, cumulativamente, na capacidade de adequação, nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e na avaliação do desempenho.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4 — As promoções e progressões terão que ser fundamentadas pelas hierarquias e estão sujeitas a aprovação superior.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

## Aconselhamento e avaliação

A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

## Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

## CAPÍTULO IV

## Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 18.<sup>a</sup>

## Mobilidade e equivalência de funções

A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respectiva.

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Formação

1 — Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Competência da instituição

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar ao SNQTB, para conhecimento.

#### SECÇÃO II

##### Tempo de trabalho

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Regime geral de prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

Sempre que a lei expressamente permita e ainda quando haja acordo nesse sentido, serão celebrados contratos de trabalho por escrito, deles devendo constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo e o período normal de trabalho.

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Horários de trabalho e intervalo para descanso

1 — O horário de trabalho diário é estabelecido pela entidade empregadora, entre as 8 e as 20 horas, de acordo com as limitações e critérios legais.

2 — O horário estabelecido não pode implicar a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivas, observando-se um intervalo diário de descanso de duração não inferior a trinta minutos e não superior a duas horas e trinta minutos.

###### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a instituição esteja na eminência de sofrer prejuízos importantes.

5 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

6 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 4.

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

8 — Para efeitos do número anterior, consideram-se motivos atendíveis os seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;



- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se consideram atendíveis.

9 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no n.º 7 os seguintes trabalhadores:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

10 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

11 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

12 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Os limites máximos de prestação de trabalho suplementar são os previstos na lei.

2 — A instituição deverá possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto do trabalhador, aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender, desde que relacionadas com a prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho flexíveis

Nos termos legais e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal e das condições gerais sobre a fixação do horário de trabalho, podem ser praticados horários flexíveis.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — A entidade empregadora poderá estabelecer um regime de isenção de horário de trabalho nas situações, modalidades e condições legalmente previstas.

2 — Sem prejuízo do disposto em sede de contrato individual de trabalho, o regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral do empregador, comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

3 — No caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, seja por decurso do respectivo prazo, seja por determinação unilateral da entidade empregadora, não poderá ser diminuída a retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### § 1.º

Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, os quais, salvo acordo expresso das partes, deverão ser sempre consecutivos.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório coincidirá sempre com o domingo, excepto nas situações em que a lei autorize diferente situação.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios, os seguintes dias do ano:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro; e  
25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

O período anual de férias é de 25 dias úteis.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

- 1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.
- 2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas de forma interpolada, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

- 1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.
- 2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 33.<sup>a</sup>
- 3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.
- 4 — A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Mapa de férias

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 no local de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

- 1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.
- 2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

- 1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo

ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

- 2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

- 3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão 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 de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.
- 2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.
- 3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias no ano de cessação do contrato

- 1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não as estiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato.
- 2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### § 2.º

##### Faltas

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

- 1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
- 2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está

obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### 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)* Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;

*c)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4.

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

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

*f)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste Acordo;

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

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções no SNQTB, ou em instituições de segurança social do sector bancário, bem como as dadas na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;

*i)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

*j)* As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

*l)* As que por lei forem como tal qualificadas;

*m)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trata, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais do Sindicato ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa do Sindicato.

3 — Nos termos da alínea *c)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

*b)* Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto 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.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 e n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea *e)* do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea *f)* do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela Instituição, ao abrigo do disposto na alínea *j)* do mesmo número.

8 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a Instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

*a)* Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;

*b)* Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

4 — Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da Instituição de Segurança Social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios da segurança social.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### § 3.º

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 5 da cláusula 64.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes resolver o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — O trabalhador retomará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

#### § 4.º

Licença sem retribuição

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos iv e v, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 64.<sup>a</sup>

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Remunerações e contribuições

#### SECÇÃO I

#### Retribuição, complementos e abonos

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2 — A retribuição mensal efectiva compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social, com excepção do subsídio de almoço.

3 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, função, nível de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária e diária

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

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

sendo  $rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal em horas.

2 — A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado 1/25 da retribuição mensal, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 54.<sup>a</sup>, sendo fixada a partir do nível retributivo definida no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social será corrigida de modo que estes não recebam retribuição líquida mensal inferior à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 50 %, ou seja 150 %;
- b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 75 %, ou seja 175 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 87,5 %, ou seja 187,5 %;
- b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 118,75 %, ou seja, 218,75 %.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto no n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado para além das sete horas.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup> e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração de isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas de trabalho suplementar por dia.

2 — Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na entidade empregadora.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 9,45, pagável mensalmente.

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

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado de despesas que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Prémio anual

A entidade empregadora pode, anualmente, atribuir um prémio aos trabalhadores que demonstrarem um bom serviço tal como consubstanciado na avaliação de desempenho a que se refere a cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

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

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Quando utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a se-

guinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 do preço da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

c) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento, de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, dentro de critérios e limites de razoabilidade.

4 — Para além do previsto no anterior n.º 3, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

5 — A pedido do trabalhador, poderão ser adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

6 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores.

## SECÇÃO II

### Contribuições

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A instituição signatária descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas ao SNQTB e remetê-los-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês seguinte imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao SNQTB, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — A assistência médica e medicamentosa é obrigatoriamente assegurada pelo serviço de assistência médico-social do SNQTB (SAMS/Quadros), para os sócios deste Sindicato, nos termos dos números seguintes.

2 — O SAMS/Quadros é uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 3 da presente cláusula, gerido pelo SNQTB, e proporciona aos seus beneficiários protecção e assistência na doença, na maternidade e noutras situações afins de carácter social mediante comparticipações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares, intervenções cirúrgicas, de acordo com a sua regulamentação interna.

3 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS/Quadros:

a) A cargo da instituição signatária:  $6,25\% \times S$ , se  $S \leq € 3000$ , e  $2,6\% \times S + € 51$ , se  $€ 3000 < S \leq € 12\,000$ ;

b) A cargo dos trabalhadores no activo ou pensionistas:  $1,10\% \times S$ , sendo  $S \leq$  ao valor do nível 20 do anexo III.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

a)  $S$ , o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 52.<sup>a</sup>, o valor da mensalidade da doença ou invalidez estabelecida na cláusula 81.<sup>a</sup> e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 84.<sup>a</sup>, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;

b) Os valores de € 12 000 e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;

c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS/Quadros até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas respeitam.

## CAPÍTULO VIII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos ao SNQTB.

3 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

5 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não poderá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 2, ao SNQTB que pode, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a instituição dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 2, ao SNQTB.

10 — A comunicação da nota de culpa interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

11 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 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.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido por correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam no exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

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

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

4 — A suspensão do trabalho, com perda da retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença

sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao SNQTB nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções Abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou apresentar-se oficialmente e no tempo e prazo oportunos a sua candidatura a funções sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu Sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidos de vigilância ou fiscalização do cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exerçam as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.



2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

i) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;

ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço para além de 5;

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i) mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 % relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos

previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1 — Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

## TÍTULO III

### Direitos e deveres sociais

#### CAPÍTULO I

##### Segurança social

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Protecção social

1 — Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo fundo de pensões instituído pela entidade empregadora e aprovada pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela instituição signatária do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>

5 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do

contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1 — A instituição será, para todos os efeitos, solidariamente responsável com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

2 — A instituição deverá obrigatoriamente enviar ao SNQTB cópia do contrato do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

3 — A instituição deverá ainda fornecer anualmente ao SNQTB relatório de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades da instituição signatária do presente acordo.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Doença ou invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

*a)* Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, têm direito, num período intercalar, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo iv, aos valores decorrentes da aplicação do anexo v, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v;

*b)* Com 35 anos completos de serviço, ou mais, têm direito às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v;

*c)* No caso de invalidez não poderá nunca ser aplicada, ao cálculo da pensão, uma percentagem inferior a 60 % da última remuneração mensal efectiva.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

*a)* Relativamente ao anexo iv, qualquer fracção do primeiro ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;

*b)* Relativamente ao anexo v, cada uma das percentagens nele previstas como relativas à retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

3 — Para além das mensalidades referidas nos números anteriores, no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro têm direito:

*a)* A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea *a)*, na alínea *b)* ou na alínea *c)* do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;

*b)* A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea *a)*, na alínea *b)* ou na alínea *c)* do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Abril, sendo aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>

4 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos dos números anteriores, será devida na proporção do tempo de serviço prestado à instituição signatária e calculada com base na retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador ou pensionista.

5 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

6 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço. A continuação ao serviço dependerá da aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

7 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido e mediante acordo com a instituição, ser colocado na situação de pré-reforma.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo iii, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

10 — As mensalidades apuradas nos termos das alíneas *a)*, *b)* e *c)* do n.º 1 e do n.º 4 desta cláusula não podem, em caso algum, ser de montante inferior ao que resultaria da aplicação do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para trabalhadores que exerçam funções análogas ou equivalentes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Tempo prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup> será contado, para efeitos de aplicação dos anexos iv e v, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado na instituição signatária, em condições de reciprocidade.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de invalidez

1 — Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2 — A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — Havendo parecer no sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 45.<sup>a</sup>, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

*a)* O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da recepção daquele;

b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

4 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

5 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, a instituição concederá:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 60 % da remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador à data da morte ou aos valores da pensão de invalidez ou invalidez presumível, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador no activo ou na reforma;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do n.º 1 da cláusula 81.º não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e sem limite de idade, os que sofrerem incapacidade permanente para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entretanto constituídas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador da instituição signatária do presente acordo, não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pela instituição signatária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime nacional mais favorável que lhe seja aplicável.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela instituição, correspondente ao tempo de serviço prestado no sector bancário, será calculada com base na retribuição correspondente ao nível a que o trabalhador se encontrar colocado à data da saída do sector, actualizada segundo as regras do presente acordo, se outra não for mais favorável.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto na cláusula 82.<sup>a</sup>

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de segurança social, a

retribuição de referência para aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data em que deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social deste acordo actualizada segundo as regras do mesmo regime.

6 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades em condições de reciprocidade, prevista no n.º 5 da cláusula 79.<sup>a</sup>, o encargo pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados à instituição signatária caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

7 — O regime previsto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, às pensões de sobrevivência.

## CAPÍTULO II

### Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

#### SECÇÃO I

##### Acidentes pessoais

###### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no montante de € 133 336.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### SECÇÃO II

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

###### Cláusula 87.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados neste acordo.

###### Cláusula 88.<sup>a</sup>

###### Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois

terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

###### Cláusula 89.<sup>a</sup>

###### Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste Acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

###### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual a € 133 336 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO III

### Maternidade e paternidade

###### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito às licenças, dispensas e demais direitos inerente à protecção da maternidade, nos termos previstos na lei, nomeadamente a uma licença por maternidade.

2 — Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias após o parto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

3 — Se, esgotados os períodos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

4 — As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

## TÍTULO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo de empresa bem como as alterações que vierem a ser acordadas entram em vigor no dia imediato à data do número do *Boletim do Trabalho e Emprego* no qual forem publicados.

2 — O anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas de expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão ser iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — Os futuros processos de revisão do presente acordo deverão necessariamente contemplar e integrar as matérias que não foram reguladas em virtude da reduzida dimensão estrutural e actual implantação em Portugal da instituição signatária.

7 — Nos termos e para os efeitos do número anterior consideram-se, sem prejuízo de outras a indicar pelos outorgantes, como matérias a regular:

- Encerramento temporário do estabelecimento;
- Encerramento definitivo do estabelecimento;
- Transmissão de estabelecimento;
- Mobilidade pessoal;
- Critérios de progressão na carreira profissional;
- Direitos sindicais.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar o prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — A manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.<sup>a</sup>, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respectiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente Acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o Acordo de Empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38 de 15 de Outubro de 2002.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### (cláusula 13.<sup>a</sup>)

Grupo A: são classificadas neste grupo as categorias de direcção, cujas respectivas funções são desempenhadas com autonomia e independência. Os trabalhadores nele integrados tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Este grupo engloba as categorias de director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto e sub-director.

Grupo B: são classificadas neste grupo as categorias especializadas, que pressupõem a realização das respectivas funções de acordo com a autonomia técnica, mas que se encontram, no entanto, sujeitas à direcção, coordenação e supervisão das categorias integradas no grupo A.

O grupo B engloba as seguintes categorias:

*Assistente de direcção.* — Os trabalhadores nela integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

*Técnico de grau I.* — O que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

*Técnico de grau II.* — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

*Técnico de grau III.* — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

**Técnico de grau iv.** — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

**Secretária.** — A que executa trabalhos de escritório em apoio das categorias de direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

## ANEXO II

### Níveis mínimos de retribuição

(cláusula 13.<sup>a</sup>)

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director-geral .....	20
	Director-geral-adjunto .....	19
	Director .....	18
	Director-adjunto .....	16
	Subdirector .....	14
B	Técnico de grau I .....	15
	Assistente de direcção .....	13
	Técnico de grau II .....	12
	Técnico de grau III .....	10
	Técnico de grau IV .....	8
	Secretária .....	7

## ANEXO III

### Retribuições mínimas

(cláusula 13.<sup>a</sup>)

Níveis	Retribuições mensais (euros)
20 .....	8 754,34
19 .....	7 833,43
18 .....	6 901,15
17 .....	5 025,22
16 .....	4 411,28
15 .....	3 774,60
14 .....	3 274,35
13 .....	2 830,95
12 .....	2 268,17
11 .....	1 824,77

Níveis	Retribuições mensais (euros)
10 .....	1 580,33
9 .....	1 421,16
8 .....	1 273,36
7 .....	905

## ANEXO IV

### Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar

(cláusula 81.<sup>a</sup>)

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo v.
1 .....	2	75
2 .....	4	75
3 .....	6	75
4 .....	8	75
5 .....	10	75
6 .....	12	75
7 .....	14	75
8 .....	16	75
9 .....	18	75
10 .....	20	75
11 .....	22	75
12 .....	24	75
13 .....	26	75
14 .....	28	75
15 .....	30	75
16 .....	32	75
17 .....	34	75
18 .....	36	75
19 .....	38	75
20 .....	20	100
21 .....	21	100
22 .....	22	100
23 .....	23	100
24 .....	24	100
25 .....	25	100
26 .....	26	100
27 .....	27	100
28 .....	28	100
29 .....	29	100
30 .....	30	100
31 .....	31	100
32 .....	32	100
33 .....	33	100
34 .....	34	100

## ANEXO V

### Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível

(cláusula 81.<sup>a</sup>)

(Em percentagem)

Anos	Nível (*)													
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

(Em percentagem)

Anos	Nível (*)													
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
5 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
10 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
11 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
12 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
13 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
14 .....	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
15 .....	32,11	32,02	32,01	31,99	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
16 .....	34,79	34,69	34,68	34,66	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
17 .....	38,36	38,25	38,23	38,21	31,40	30,24	30	30	30	30	30	30	30	30
18 .....	41,03	40,92	40,90	40,88	33,60	32,35	31,35	31,94	30	30	30	30	30	30
19 .....	43,71	43,59	43,57	43,54	35,79	34,46	33,39	34,02	30	30	30	30	30	30
20 .....	46,38	46,26	46,23	46,21	37,98	36,57	35,44	36,10	30	30	30	30	30	30
21 .....	49,06	48,93	48,90	48,88	40,17	38,68	37,48	38,18	30	30	30	30	30	30
22 .....	51,74	51,59	51,57	51,54	42,36	40,79	39,53	40,27	30	30	30	30	30	30
23 .....	55,30	55,15	55,13	55,10	45,28	43,60	42,25	43,04	31,79	31,34	31,11	31,83	30	30
24 .....	57,98	57,82	57,79	57,76	47,47	45,71	44,30	45,13	33,33	32,86	32,62	33,37	31,03	30
25 .....	60,96	60,49	60,46	60,43	49,66	47,82	46,34	47,21	34,87	34,38	34,12	34,90	32,45	30
26 .....	63,33	63,16	63,13	63,09	51,85	49,93	48,39	49,29	36,40	35,89	35,63	36,44	33,88	31,28
27 .....	66,01	65,83	65,79	65,76	54,04	52,04	50,43	51,38	37,94	37,41	37,14	37,98	35,32	32,60
28 .....	68,68	68,50	68,46	68,43	56,24	54,15	52,48	53,46	39,48	38,93	38,64	39,52	36,75	33,92
29 .....	72,25	72,05	72,02	71,98	59,16	56,97	55,20	56,24	41,53	40,95	40,65	41,58	38,66	35,69
30 .....	74,93	74,72	74,69	74,65	61,35	59,08	57,25	58,32	43,07	42,47	42,15	43,12	40,09	37,01
31 .....	77,60	77,39	77,35	77,31	63,54	61,19	59,29	60,40	44,61	43,98	43,66	44,66	41,53	38,33
32 .....	80,28	80,06	80,02	79,98	65,73	63,30	61,34	62,48	46,15	45,50	45,17	46,20	42,96	39,66
33 .....	82,96	82,73	82,69	82,64	67,92	65,41	63,38	64,57	47,68	47,02	46,67	47,74	44,39	40,98
34 .....	85,63	85,40	85,36	85,31	70,11	67,52	65,42	66,65	49,22	48,53	48,18	49,28	45,82	42,30
35 .....	89,20	88,96	88,91	88,87	73,03	70,33	68,15	69,43	51,27	50,55	50,18	51,33	47,73	44,06

(\*) Para efeitos desta cláusula, o nível corresponde à remuneração mensal efectiva.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2009, a fl. 33 do livro n.º 11, com o n.º 26/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — 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 pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2007:

1 — Quadros superiores:

Analista informático;  
Auditor financeiro;  
Auditor interno;

Contabilista;  
Coordenador de sistemas de informação;  
Director administrativo;  
Director artístico;  
Director de contabilidade;  
Director comercial;  
Director-coordenador;  
Director financeiro;  
Director de F & B;  
Director-geral de jogo;  
Director jurídico;  
Director de planeamento e controlo;  
Director de recursos humanos;  
Director de relações públicas;  
Director de sistemas de informação e comunicação;  
Director de serviços;  
Director de serviços de jogos;  
Director técnico;

Engenheiro de sistemas;  
Técnico superior de engenharia;  
Técnico superior de sistemas de informação.

2 — Quadros médios:  
2.1 — Técnicos administrativos:  
Assistente de direcção;  
Chefe de serviços;  
Chefe de serviços (restaurante);  
*Controller*;  
Programador de informática;  
Tesoureiro-chefe.

2.2 — Técnicos da produção e outros:  
Chefe de CCTV;  
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;  
Chefe de sala de jogos tradicionais;  
Chefe de sala de máquinas;  
Chefe de segurança;  
Coordenador de *ballet*.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:  
Adjunto do chefe de sala de jogos tradicionais;  
Adjunto do chefe de sala de máquinas;  
Chefe de banca;  
Chefe de *barman/barmaid*;  
Chefe de electricista;  
Chefe de equipa;  
Chefe de mesa;  
Chefe de portaria;  
Chefe de recepção;  
Encarregado de refeitório;  
Encarregado de telefones;  
Encarregado técnico artístico;  
Operador-chefe do centro de recolha de dados (máquinas de jogo);  
Subchefe de serviços (restaurante);  
Substituto do chefe CCTV;  
Substituto do chefe de segurança;  
Técnico-chefe (sala de máquinas — área do jogo).

4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Assistente comercial;  
Assistente de *marketing*;  
Assistente de relações públicas;  
Assistente técnico de jogo;  
Chefe de compras;  
Controlador de alimentação e bebidas;  
Ecónomo;  
Escanção;  
Pasteleiro de 1.ª;  
Primeiro e segundo-assistente;  
Primeiro e segundo-tesoureiro;

Secretário(a) de direcção;  
Segurança de 1.ª;  
Subchefe de cozinha;  
Subchefe de mesa;  
Subchefe de recepção;  
Técnico de contabilidade;  
Técnico de *marketing*;  
Técnico de sistemas de informação;  
Técnico de vendas.

4.2 — Produção:  
Assistente de produção executiva;  
Técnico de máquinas;  
Técnico de luz;  
Técnico de som.

5 — Profissionais qualificados:  
5.1 — Administrativos:  
Caixa privativo;  
Controlador-caixa;  
Escriturário de 1.ª;  
Escriturário de 2.ª;  
Escriturário de 3.ª;  
Ficheiro fixo;  
Operador de computadores;  
Operador de informática (sala de máquinas — área de jogos);  
Operador de informática (administrativos);  
Primeiro-secretário;  
Segundo-secretário;  
Recepcionista de 1.ª

5.2 — Comércio:  
Caixa fixo;  
Caixa-volante;  
Promotor.

5.3 — Produção:  
Carpinteiro de limpos de 1.ª;  
Carpinteiro de limpos de 2.ª;  
Decorador;  
Oficial electricista;  
Oficial picheleiro/canalizador;  
Operário de cabine polivalente;  
Operário polivalente;  
Técnico ajudante.

5.4 — Outros:  
Bailarino;  
*Barman/barmaid* de 1.ª;  
Cantor;  
Cavista;  
Contra regra;  
Cozinheiro de 1.ª;  
Cozinheiro de 2.ª;  
Cozinheiro de 3.ª;



Despenseiro;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Fiscal;  
Fiscal de banca;  
Motorista de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista de 2.<sup>a</sup>;  
Músico;  
Operador de CCTV;  
Pagador de banca;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Ajudante de despenseiro/cavista;  
Auxiliar de cena;  
Barman/barmaid de 2.<sup>a</sup>;  
Chefe de copa;  
Contra regra auxiliar;  
Controlador de identificação;  
Costureiro;  
Costureiro decorador;  
Encarregado de limpeza;  
Encarregado de vigilantes;  
Empregado de balcão;  
Empregado de compras;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de refeitório;  
Ficheiro volante;  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>;  
Porteiro de 1.<sup>a</sup> (portarias);  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Pré-oficial de electricista;  
Pré-oficial de picheleiro/canalizador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo/porteiro (jogos tradicionais);  
Contínuo/porteiro (sala de máquinas — área de jogos);  
Copeiro;  
Empregado de limpeza;  
Empregado de serviços externos;  
Mandarete;  
Porteiro de 2.<sup>a</sup> (portarias);  
Trintanário;  
Vigilante.

7.2 — Produção:

Ajudante de electricista (manutenção).

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
Estagiário;  
Praticante;

**Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Chefe de cozinha;

Chefe mestre de pasteleiro;

Supervisor de bares.

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de balcão.

**CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (revisão global) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 3584 do citado *Boletim*, onde se lê, na nota 3, «3 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 4 da tabela B, n.º 4» deve ler-se «3 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B, n.º 4».

Por sua vez, na nota 4, onde se lê «4 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 4 da tabela B, n.º 5» deve ler-se «4 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B, n.º 5».

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

1 — A Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão — ANIPB requereu, em 22 de Agosto de 2008, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e alterações subsequentes, a última das quais publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003.

2 — A ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento procedeu à denúncia da referida convenção, em 28 e 29 de Julho de 2005, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva de trabalho, nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

A denúncia foi recebida pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo em 1 de Agosto de 2005.

3 — A ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento alterou, em 2007, a sua denominação para Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão — ANIPB, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2007.

4 — A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços alterou, em 1998, a sua denominação para FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 22, de 30 de Novembro de 1998.

5 — A convenção colectiva de trabalho entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, foi objecto de várias alterações, encontrando-se em vigor, total ou parcialmente, as publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1981, 23, de 22 de Junho de 1989, 24, de 29 de Junho de 1992, 25, de 8 de Julho de 1995, 31, de 22 de Agosto de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, e 41, de 8 de Novembro de 2003.

6 — A cláusula 2.ª da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981,

e alterações subsequentes, estabelece a vigência mínima legal em vigor, nada referindo quanto à renovação da convenção após o decurso daquele prazo, pelo que se aplica o regime legal supletivo de sobrevivência previsto nos n.ºs 2 e seguintes do artigo 557.º do Código do Trabalho, na sua redacção inicial.

7 — Entre 7 de Setembro de 2005 e 9 de Julho de 2008 tiveram lugar negociações directas, não tendo havido recurso a conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

8 — Realizou-se a audiência dos interessados, informando-os da intenção de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, bem como dos respectivos fundamentos. Os interessados não responderam.

9 — Em consequência da denúncia e de acordo com o previsto na parte inicial da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, a convenção renovou-se por um período de um ano, mantendo-se em vigor até ao dia 1 de Agosto 2006. Nesta data, estando em curso negociações directas, a vigência da convenção renovou-se por novo período de um ano, até 1 de Agosto de 2007, de acordo com a segunda parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

10 — Considerando que em 1 de Agosto de 2007 as partes não se encontravam em conciliação, mediação ou arbitragem, a convenção cessou a sua vigência naquela data.

11 — Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 581.º do Código do Trabalho, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, incluindo as alterações em vigor publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1981, 23, de 22 de Junho de 1989, 24, de 29 de Junho de 1992, 25, de 8 de Julho de 1995, 31, de 22 de Agosto de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, e 41, de 8 de Novembro de 2003, cessou a sua vigência no termo do dia 1 de Agosto de 2007, no âmbito da representação da Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão — ANIPB e da FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, da FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e do Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo, como previsto no n.º 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na sua redacção inicial.

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 12 de Fevereiro de 2009. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

**FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Eleição em 23 de Janeiro de 2009 para o quadriénio de 2009-2013.**

#### **Direcção nacional**

1 — António de Jesus Marques, 64 anos, bilhete de identidade n.º 5000961, agente de métodos, na empresa PLASQUISA, morador na Rua de Lopo Soares de Albergaria, Barreiro, filiado no Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul.

2 — António Fernandes da Costa, 56 anos, bilhete de identidade n.º 3931606, fiandeiro contínuo, na empresa J. Pereira Fernandes, S. A., morador na Travessa do Penegacho, 4, Selho, São Cristóvão, 4835-285 Guimarães, filiado no Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes.

3 — Carlos Alberto Lopes Gomes, 55 anos, bilhete de identidade n.º 7555012, maquinista *cotton*, na empresa UNITEFI, morador na Rua do Professor João Oliveira Coelho, 20, cave direita, Tavarede, 3080-604 Figueira da Foz, filiado no Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.

4 — Carlos Alberto Salgado Araújo, 44 anos, bilhete de identidade n.º 7498987, operador de montagem, morador na Bairro de Nossa Senhora de Fátima, Urgeses, 4810-506 Guimarães, filiado no Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes.

5 — Carlos João Teodoro Tomás, 50 anos, bilhete de identidade n.º 7186411, operário têxtil, na empresa J. Fernandes F. Simões & Filhos, L.<sup>da</sup>, morador na Rua de Pina

Ferras, 2, 6270-222 São Martinho, filiado no Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.

6 — Domingos Ferreira Pinto, 61 anos, bilhete de identidade n.º 2976611, mestre de alfaiate, na empresa Vitorino Sampaio, morador na Rua de Manuel Pinto Canedo, 164-H-02, Mafamude, 4430-140 Vila Nova de Gaia, filiado no Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis.

7 — Ezequiel Olímpio Batista Justino, 37 anos, bilhete de identidade n.º 10713320, estirador de peles de vácuo, na empresa MARSIPEL, morador na Praceta do Dr. Francisco Sá Carneiro, bloco 1, rés-do-chão, B, 2380-041 Alcanena, filiado no Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

8 — Fátima Conceição Castro Coelho, 37 anos, bilhete de identidade n.º 19479033, costureira, na empresa FERSONI, moradora na Travessa do Romão, Joane, 4770-210 Vila Nova de Famalicão, filiada no Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes.

9 — Fernando Avelino Oliveira Almeida, 38 anos, bilhete de identidade n.º 9632442, ramolador, na empresa PENAFORT, Indústrias Têxteis Gráficas, S. A., morador na Rua do Monte de Baixo, 474, Castelões, 4770-870 Vila Nova de Famalicão, filiado no Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes.

10 — Fernando Joaquim Rocha Garcês, 33 anos, bilhete de identidade n.º 10498162, operador de armazém, na empresa Ecco Let Portugal, morador na Rua da Espinheira, 182, Sanguedo, 4505-593 Sanguedo, filiado no Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

11 — Henrique Medra dos Santos, 58 anos, bilhete de identidade n.º 3123549, técnico de calçado, na empresa Álvaro Moreira da Silva Dias, L.<sup>da</sup>, morador na Rua das Arroteias, 283, 3.º, direito, Vila de Andorinho, 4430-319 Vila Nova de Gaia, filiado no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

12 — Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela, 54 anos, bilhete de identidade n.º 6390932, costureira, na empresa TOVARTEX, moradora na Rua de Monsenhor Miguel Oliveira, 648, 3800-514 Válega, filiada no Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.

13 — Manuel António Teixeira de Freitas, 59 anos, bilhete de identidade n.º 1768341, sociólogo, na empresa ex-EFANOR — Fios, S. A., morador na Rua de Artur Napoleão, 95, 1.º, esquerdo, 4460-246 Senhora da Hora, filiado no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

14 — Maria: Armada Silva Moreira, 60 anos, bilhete de identidade n.º 6522691, analista de laboratório têxtil, na empresa RIOPELE, moradora na Rua de António Costa, 124, Calendário, 4760-191 Vila Nova de Famalicão, filiada no Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.

15 — Maria Madalena Gomes de Sá, 53 anos, bilhete de identidade n.º 5724768, costureira especializada, na empresa Rendas Vilalva, moradora na Rua Baixa, 7,

Areia, 4480-104 Árvore, filiada no Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis.

16 — Maria Manuela Ferreira Dias, 46 anos, bilhete de identidade n.º 6317821, segunda-operadora de montagem, moradora na Avenida de Joaquim Oliveira e Silva, 90, 3885-415 Esmoriz, filiada no Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

17 — Marisa Gonçalves Tavares, 25 anos, bilhete de identidade n.º 12528708, engomadora, na empresa CAR-VESTE, moradora na Rua do Largo de Santo António, 37, Carvalhal Formoso, 6250-161 Belmonte, filiada no Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.

18 — Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, 33 anos, bilhete de identidade n.º 10897804, cortadeira, na empresa FULLSPIN — Sociedade Têxtil, S. A., moradora na Praceta de Vitorino Nemésio, 44, rés-do-chão, esquerdo, 4445-627 Ermesinde, filiada no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

19 — Sónia Cristina Cunha Monteiro, 34 anos, bilhete de identidade n.º 10264298, costureira, na empresa CONFETIL, moradora na Rua de José Santos Ramos, 203, rés-do-chão, 4470-066 Maia, filiada no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins — Alteração.**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 14 de Abril de 2007 aos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 210, suplemento, de 11 de Setembro de 1975.

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, sede, âmbito e fins

##### Artigo 1.º

A Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins (ASSIMAGRA) é uma

associação de direito privado, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre o direito de associação e sobre associações, e que se regerá pelos presentes estatutos e pela legislação aplicável.

##### Artigo 2.º

A Associação abrange todo o território nacional, tem a sua sede na Avenida de Luís de Camões, Bairro de São Miguel, no concelho de Porto de Mós, podendo alterar o local da sua sede, bem como criar delegações ou abrir outras formas de representação social onde se mostre conveniente para a prossecução dos seus objectivos, sob deliberação da assembleia geral aprovada por simples maioria dos associados presentes.

### Artigo 3.º

A Associação representa todas as pessoas singulares ou colectivas nela associadas, sejam ou não entidades patronais, que exerçam a indústria e ou comércio de mármore, granitos e rochas similares ou indústrias afins.

### Artigo 4.º

Constituem os fins a prosseguir pela Associação:

- a) Favorecer o bom entendimento e solidariedade entre os associados;
- b) Contribuir para a resolução dos problemas específicos do sector, designadamente os de carácter técnico-económico, financeiro e laboral, tendo em vista a maior produtividade e a aplicação de ajustadas práticas comerciais, bem como a defesa e apoio dos associados;
- c) Promover a colaboração com organismos congéneres nacionais ou estrangeiros;
- d) Quaisquer outros relativos à representação dos seus associados, designadamente a intervenção em conflitos de trabalho e a negociação e conclusão de convenções colectivas de trabalho;
- e) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente serviços de estudos económicos, fiscais e de consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente relacionados com estas actividades.

### Artigo 5.º

Para a prossecução dos seus objectivos, poderá a Associação:

- a) Filiar-se em organismos nacionais congéneres ou afins, ou com eles manter relações, mediante deliberação da assembleia geral;
- b) Manter relações e cooperar com associações ou organizações de outros países ou internacionais que prossigam objectivos idênticos e filiar-se nessas organizações, com observância dos condicionalismos legais, mediante deliberação da assembleia geral.

### Artigo 6.º

A capacidade da Associação abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins.

## CAPÍTULO II

### Estrutura representativa

#### Artigo 7.º

1 — A estrutura representativa da Associação tem por base um critério funcional, integrando os associados os seguintes grupos sectoriais:

- a) Sector da Rocha Ornamental;
- b) Sector da Rocha Industrial;
- c) Sector das Máquinas, Equipamentos e Ferramentas.

2 — A inserção dos associados, nos sectores definidos no número anterior, é da competência da direcção, que

pode, para o efeito, requerer as informações que julgue necessárias.

3 — Como critério básico de referência, e sem prejuízo do disposto no número anterior, consideram-se incluídos:

- a) No Sector da Rocha Ornamental os associados que se dediquem à extracção e ou transformação e comércio da pedra natural;
- b) No Sector da Rocha Industrial os associados que se dediquem à extracção e ou transformação e comércio da pedra natural, principalmente de calcários e granitos, destinada essencialmente ao sector da construção civil;
- c) No Sector das Máquinas, Equipamentos e Ferramentas os associados que se dediquem à produção e ou comercialização de produtos e serviços utilizados na extracção, transformação e comercialização da pedra natural.

### Artigo 8.º

1 — Dentro dos limites impostos por estes estatutos e com respeito pelas deliberações dos órgãos centrais da Associação, é conferida aos grupos sectoriais ampla autonomia, competindo aos mesmos garantir a prossecução dos fins da Associação.

2 — A autonomia de cada grupo sectorial nunca poderá ser exercida em termos que comprometam a unidade da Associação ou os interesses dos associados.

## CAPÍTULO III

### Sócios

#### Artigo 9.º

1 — Podem filiar-se na Associação todas as pessoas, singulares ou colectivas, que no território nacional exerçam a actividade comercial e ou industrial de mármore, granitos e rochas similares ou indústrias afins.

2 — A admissão dos associados é da competência da direcção, que em caso de dúvida sobre a sua admissibilidade, deverá previamente obter parecer da respectiva comissão sectorial e consultiva.

3 — Não é admissível a filiação em relação a quem se verifiquem alguma das causas de exclusão previstas no artigo 14.º

#### Artigo 10.º

1 — O requerimento de admissão deverá ser efectuado por escrito e dirigido à direcção, sendo acompanhado da documentação comprovativa do preenchimento das condições de admissão.

2 — A direcção delibera no prazo de 20 dias úteis, contados após a recepção do pedido de admissão, notificando o requerente da decisão que deverá ser sempre fundamentada.

3 — Das deliberações da direcção, relativas à admissão de novos associados, cabe recurso para a assembleia geral que tenha lugar imediatamente a seguir, o qual pode ser interposto por qualquer interessado no prazo de 10 dias úteis após a notificação do indeferimento.

4 — A admissão considera-se efectiva na data do pagamento da jóia de inscrição.

### Artigo 11.º

1 — Os associados são representados na Associação por quem indicarem, até ao limite máximo de três pessoas, mediante carta dirigida ao presidente da assembleia geral.

2 — As pessoas designadas pelos associados para os representarem na Associação deverão pertencer aos corpos sociais ou à gerência das respectivas empresas.

3 — Os associados poderão ainda fazer-se representar, nos termos da lei geral civil, através de mandato.

### Artigo 12.º

1 — São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos;
- c) Solicitar à direcção a intervenção da Associação na defesa dos seus interesses;
- d) Utilizar os serviços da Associação nos termos estatutários e regulamentares;
- e) Quaisquer outros que resultem destes estatutos ou dos regulamentos da Associação.

2 — Os associados que não empreguem trabalhadores não podem intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

### Artigo 13.º

São deveres dos associados:

- a) Abster-se da prática de quaisquer actos contrários à prossecução dos fins da Associação;
- b) Pagar pontualmente a jóia de inscrição e as quotas, bem como as taxas que eventualmente sejam devidas pela utilização dos serviços da Associação, fixadas em regulamento aprovado pela assembleia geral;
- c) Acatar as resoluções dos órgãos da Associação dentro da esfera da sua competência;
- d) Prestar à direcção as informações e os esclarecimentos que lhe sejam solicitados para a completa realização dos fins da Associação, quando não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais;
- e) Exercer, salvo motivo justificado, os cargos para que sejam eleitos nos órgãos da Associação;
- f) Em geral, observar os estatutos e regulamentos da Associação e cumprir as deliberações da assembleia geral.

### Artigo 14.º

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não regularizarem o débito dentro do prazo que por carta registada, lhes for comunicado pela direcção;
- b) Os que deixarem de exercer a actividade representada pela Associação;
- c) Os que sejam declarados em estado de falência;
- d) Os que no exercício da sua actividade sejam condenados por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude;
- e) Os que sejam condenados pela prática de crime contra outro sócio, desde que tal crime seja conexo com o exercício da respectiva actividade económica ou com a actuação na Associação;

f) Os que apresentem a sua demissão, a qual deverá ser comunicada por escrito ao presidente da assembleia geral.

2 — Qualquer associado que apresente a sua demissão, nos termos da alínea f) do n.º 1 antecedente, deverá efectuar o pagamento das quotas referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

### Artigo 15.º

1 — São condições de readmissão dos associados excluídos:

- a) Nos casos das alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo anterior, a cessação dos factos que determinaram a perda de qualidade de associado;
- b) Nos casos das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo anterior, o decurso de um ano após o cumprimento da pena.

2 — O pedido de readmissão é formulado nos termos do artigo 10.º do presente estatuto.

3 — É devido o pagamento de nova jóia de inscrição.

## CAPÍTULO IV

### Órgãos

#### SECÇÃO I

#### Assembleia geral

### Artigo 16.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Os incapazes são representados pelas pessoas a quem legalmente couber a sua representação. Os patrimónios indivisos são representados, conforme os casos, pela respectiva cabeça de casal ou pelo comproprietário para tanto designado.

3 — Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado na assembleia geral, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa e por este recebida, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação à hora fixada para o início dos trabalhos.

### Artigo 17.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger trienalmente a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe serão apresentados pela direcção;
- c) Deliberar sobre a ratificação ou alteração do orçamento anual da Associação;
- d) Aprovar, modificar e revogar todos os regulamentos da Associação;
- e) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- f) Deliberar sobre a aplicação da pena de expulsão a qualquer associado;
- g) Deliberar sobre quaisquer assuntos para que tenha sido convocada e que não se compreendam nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos da Associação.

### Artigo 18.º

1 — Compete à assembleia geral a definição do âmbito dentro do qual a direcção poderá negociar e concluir todos e quaisquer acordos relativos às relações de trabalho, bem como a resolução de quaisquer situações de impasse no decorrer das negociações.

2 — Não vinculam a Associação nem os seus associados quaisquer acordos relativos às relações de trabalho concluídos pela direcção com desrespeito das deliberações da assembleia geral, na parte em que contrariem ou excedam estas deliberações.

### Artigo 19.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4 — Incumbe aos secretários coadjuvar o presidente no exercício das suas atribuições e assegurar todo o expediente relativo às assembleias gerais.

### Artigo 20.º

1 — A assembleia geral reúne-se ordinariamente uma vez em cada ano, até 31 de Março, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício anterior, para ratificar ou alterar o orçamento para o ano em curso e, quando seja caso disso, para proceder à eleição dos titulares dos órgãos da Associação que por ela devam ser eleitos.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que convocada pelo presidente, a pedido da direcção, do conselho fiscal, ou de pelo menos 25 associados no pleno gozo dos seus direitos.

### Artigo 21.º

1 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal expedido para a sede de cada um dos associados que constar da escrita e documentos da Associação, devendo os avisos ser expedidos com antecedência não inferior a 10 dias em relação à data fixada para a reunião.

2 — Os avisos indicarão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

### Artigo 22.º

1 — A assembleia geral só pode constituir-se em primeira convocação estando presentes, pelo menos, metade dos associados. Em segunda convocação, que só poderá ter lugar, pelo menos uma hora depois da hora marcada para a primeira reunião, a assembleia pode constituir-se com qualquer número de associados presentes.

2 — Quando, porém, a assembleia tiver sido convocada nos termos da parte final do n.º 2 do artigo 20.º só poderá validamente funcionar estando presentes, pelo menos, três quartos dos associados que tomaram a iniciativa da convocação.

### Artigo 23.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos atribuídos aos associados

presentes, salvo disposição legal ou estatutária que exija maioria mais qualificada, e as votações podem ser nominais, por escrutínio secreto ou por levantados e sentados.

2 — As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições.

3 — As votações nominais só terão lugar quando requeridas por qualquer associado.

4 — Cada associado dispõe de um voto.

## SECÇÃO II

### Direcção

### Artigo 24.º

1 — A direcção é constituída por um número ímpar de membros, no mínimo de cinco, sendo:

- a) Um presidente;
- b) Três vice-presidentes;
- c) Um tesoureiro.

2 — A direcção é eleita trienalmente pela assembleia geral, a qual designará quem desempenhará as funções de presidente e tesoureiro.

### Artigo 25.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- b) Orientar a actividade da Associação no sentido da efectiva prossecução dos seus fins;
- c) Elaborar o orçamento anual e os regulamentos da Associação e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- d) Organizar e gerir, directamente, ou através de pessoas da sua escolha, os serviços da Associação;
- e) Fixar provisoriamente o montante da jóia de inscrição e das quotas dos associados em relação aos quais a Associação não disponha dos elementos necessários ao respectivo cálculo definitivo;
- f) Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral;
- g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam cometidas pelas disposições legais, estatutárias ou regulamentares.

### Artigo 26.º

1 — A direcção reúne sempre que convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, obrigatoriamente, uma vez por mês. A convocação da direcção não está sujeita a quaisquer formalidades especiais.

2 — Salvo disposição legal ou estatutária em contrário, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

### Artigo 27.º

A direcção pode nomear comissões para o estudo de problemas sectoriais ou regionais, bem como criar delegações regionais ou locais, cuja estrutura e funcionamento serão definidas nas deliberações ao abrigo das quais sejam criadas.

### Artigo 28.º

A Associação fica obrigada pela assinatura conjunta de dois membros da direcção.

#### SUBSECÇÃO I

##### Vice-presidente executivo

### Artigo 29.º

A direcção poderá nomear um vice-presidente executivo, com direito a remuneração, não carecendo este de ter a qualidade de associado.

### Artigo 30.º

O vice-presidente executivo exerce as competências que a direcção entenda delegar-lhe.

#### SECÇÃO III

##### Conselho fiscal

### Artigo 31.º

O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes eleitos trienalmente pela assembleia geral, a qual designará quem desempenhará as funções de presidente e quais os membros suplentes.

### Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre o orçamento, bem como sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares e das deliberações da assembleia geral.

### Artigo 33.º

- 1 — O conselho fiscal reunirá sempre que convocado por qualquer dos membros efectivos.
- 2 — A convocação do conselho fiscal deverá ser efectuada com antecedência não inferior a vinte e quatro horas em relação à hora fixada para a reunião e não obedece a formalidades especiais.
- 3 — Salvo disposição legal ou estatutária em contrário, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.
- 4 — Qualquer dos membros efectivos do conselho fiscal pode assistir às reuniões da direcção.

#### SECÇÃO IV

##### Comissões sectoriais e consultivas

### Artigo 34.º

As comissões sectoriais e consultivas representam os grupos de sector definidos no artigo 7.º dos presentes estatutos, denominando-se:

- a) Comissão sectorial e consultiva da rocha ornamental;
- b) Comissão sectorial e consultiva da rocha industrial;

c) Comissão sectorial e consultiva das máquinas, equipamentos e ferramentas.

### Artigo 35.º

- 1 — Cada comissão é composta por um presidente e dois ou mais vogais.
- 2 — O cargo de presidente das comissões sectoriais e consultivas será exercido por um vice-presidente da direcção, a indicar por esta, a qual nomeará também os vogais.
- 3 — Os membros da comissão são nomeados pela direcção, no prazo de 90 dias, para exercerem as funções no triénio correspondente ao mandato da mesma.

### Artigo 36.º

Compete às comissões sectoriais e consultivas:

- a) Estudar e dar pareceres sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção e assembleia geral;
- b) Deliberar sobre todos os assuntos para os quais receba competência por delegação da direcção e assembleia geral;
- c) Coadjuvar a direcção no exercício das suas funções, designadamente as que interessem particularmente ao grupo sectorial;
- d) Pronunciar-se acerca da admissibilidade de novo associado nos termos do n.º 2 do artigo 9.º;
- e) Servir de elo de cooperação entre a direcção e os associados do respectivo sector;
- f) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelas disposições legais, estatutárias ou regulamentares.

#### SECÇÃO V

##### Eleição e destituição

### Artigo 37.º

- 1 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo da Associação, mas não é permitida a acumulação de cargos electivos.
- 2 — Todos os cargos de eleição, à excepção do vice-presidente executivo, são exercidos gratuitamente, mas os seus titulares têm direito ao reembolso das despesas que efectuarem quando em serviço ou representação da Associação.
- 3 — Podem fazer parte dos órgãos da Associação indivíduos de nacionalidade estrangeira, desde que não ocupem a presidência dos órgãos a que pertencem.
- 4 — No caso de ser eleita uma pessoa colectiva para fazer parte de qualquer dos órgãos da Associação, deverá indicar, por carta registada, dirigida ao presidente da assembleia geral até 15 dias após a eleição, qual a pessoa singular que a representará no exercício do cargo, bem como o respectivo substituto, as quais devem pertencer aos respectivos corpos sociais.

### Artigo 38.º

- 1 — As candidaturas dos titulares dos órgãos da Associação deverão ser integradas em listas, subscritas por, pelo menos, cinco associados no pleno gozo dos seus direitos e apresentada ao presidente da assembleia eleitoral com antecedência não inferior a 10 dias em relação à data da reunião.



2 — As listas deverão conter indicação dos cargos a que se candidata cada um dos associados propostos.

3 — No caso de não serem atempadamente apresentadas quaisquer listas pelos associados, deverão os membros cessantes da direcção subscrever e apresentar, até cinco dias antes das eleições, as listas candidatas.

#### Artigo 39.º

1 — Os membros dos corpos gerentes da Associação podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, a qual deverá ser expressamente convocada para o efeito.

2 — A assembleia geral pode deliberar a destituição de todos ou apenas de parte dos membros de qualquer dos corpos gerentes da Associação.

3 — A deliberação relativa à destituição de membros dos corpos gerentes da Associação deverá ser aprovada por maioria não inferior a dois terços do número de todos os associados.

4 — A mesma assembleia geral que destituir quaisquer membros dos corpos gerentes da Associação deverá prover as vagas resultantes da destituição até ao final do triénio em curso.

5 — A destituição de membros dos corpos gerentes da Associação só produz efeitos após a eleição dos membros que devam substituí-los.

#### Artigo 40.º

1 — Além da destituição prevista no artigo 39.º, são causas de extinção do mandato dos corpos gerentes da Associação:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A interdição por sentença com trânsito em julgado;
- c) O impedimento por período de tempo consecutivo superior a três meses;
- d) A renúncia ao exercício do cargo.

2 — Nos casos de extinção do mandato, nos termos deste artigo, o cargo manter-se-á vago até final do triénio, salvo se as vagas abertas excederem um terço dos lugares do respectivo órgão, caso em que será imediatamente convocada a assembleia geral, para prover as vagas até ao final do triénio.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 41.º

1 — As infracções às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos da Associação, bem como às deliberações dos órgãos sociais, são aplicáveis as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Multa até ao valor de metade da quota anual;
- c) Suspensão até seis meses;
- d) Expulsão.

2 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem precdência de processo disciplinar.

3 — A sanção referida na alínea d) do n.º 1 antecedente só poderá ser aplicada mediante deliberação da assembleia geral, ficando reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

#### Artigo 42.º

1 — O processo disciplinar será instaurado com base em participação de qualquer associado à direcção ou por iniciativa desta.

2 — Compete à direcção designar o instrutor do processo disciplinar que, sempre que possível, será um dos membros do conselho fiscal a quem competirá recolher todas as informações e meios de prova ao seu alcance para a descoberta da verdade.

3 — Instruído o processo, se o instrutor concluir pela probabilidade de se ter verificado a infracção e de a mesma ser imputável ao arguido, notificará este para, no prazo de 10 dias úteis após a recepção da notificação, apresentar a sua defesa escrita e oferecer os meios de prova que tenha por convenientes.

4 — No prazo de 10 dias úteis contados da data de apresentação da defesa, o instrutor enviará à direcção o processo com o seu relatório, que deverá concluir por uma proposta, a qual poderá ser de arquivamento do processo ou de sanção a aplicar, em função da gravidade da infracção e da culpabilidade do arguido.

#### Artigo 43.º

1 — Com base no relatório do instrutor do processo e no prazo de 10 dias úteis após a recepção do mesmo, a direcção deliberará:

- a) Ou a aplicação de qualquer das sanções referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 41.º;
- b) Ou a remessa imediata do processo ao presidente da assembleia geral com a proposta de expulsão do arguido.

2 — A proposta da direcção referida na alínea b) do n.º 1 antecedente deverá ser discutida e votada na primeira assembleia geral que tiver lugar após a remessa do processo com aquela proposta ao respectivo presidente.

3 — Enquanto o processo não for apreciado pela assembleia geral, o arguido ficará suspenso, não podendo exercer os direitos inerentes à sua qualidade de associado.

4 — De qualquer sanção que lhe seja aplicada, bem como da remessa do processo ao presidente da assembleia geral, deverá o arguido ser notificado pela direcção no prazo de três dias.

#### Artigo 44.º

A aplicação de qualquer das sanções disciplinares não afasta a responsabilidade pelo pagamento das indemnizações devidas pelos prejuízos causados à Associação.

#### Artigo 45.º

O associado expulso da Associação na sequência de processo disciplinar só poderá ser readmitido mediante deliberação da assembleia geral favorável à readmissão e desde que pague nova jóia de inscrição.

## CAPÍTULO VI

### Regime financeiro

#### Artigo 46.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 47.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) O produto das multas aplicadas nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º;
- c) Os juros dos fundos capitalizados;
- d) Quaisquer outros rendimentos legalmente permitidos.

2 — O montante das jóias e das quotas é determinado conforme deliberação da assembleia geral, sem prejuízo da alínea e) do artigo 25.º

#### Artigo 48.º

1 — As despesas da Associação são as necessárias ou convenientes à execução destes estatutos e dos regulamentos da Associação, incluindo vencimentos do pessoal, honorários, encargos de representação e expediente, bem como quaisquer outras não previstas mas sempre dentro das dotações orçamentadas.

2 — Todas as importâncias arrecadadas pela Associação serão depositadas em estabelecimentos bancários, devendo, contudo, existir em caixa a quantia que, no entender do tesoureiro, seja conveniente.

3 — Os levantamentos serão efectuados por ordens assinadas por dois membros da direcção.

#### Artigo 49.º

1 — O orçamento anual da Associação é elaborado pela direcção até 30 de Novembro do ano anterior ao da sua vigência.

2 — O orçamento será submetido à apreciação da primeira assembleia geral ordinária subsequente, com vista à sua ratificação ou alteração.

3 — Quaisquer alterações ao orçamento da Associação só poderão ser introduzidas por deliberação da assembleia geral.

4 — A competência da assembleia geral relativa à aprovação e alteração do orçamento não poderá ser delegada.

## CAPÍTULO VII

### Dissolução da Associação e alteração dos estatutos

#### Artigo 50.º

1 — A Associação extingue-se nos casos legais, sendo a liquidação efectuada nos termos de deliberação da assembleia geral.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos, bem como as deliberações sobre a dissolução e liquidação da Associação, exigem o voto favorável de três quartos do número de associados.

3 — As convocatórias com vista à alteração estatutária deverão ser acompanhadas do texto da proposta de alteração.

#### Artigo 51.º

Para a conveniente execução destes estatutos poderão ser elaborados os regulamentos que se mostrem necessários.

#### Artigo 52.º

As dúvidas de aplicação dos estatutos e os casos omissos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

Registados em 12 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 9/2009, a fl. 88 do livro n.º 2.

### ANL — Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 14 de Janeiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 22 de Setembro de 2005.

## CAPÍTULO I

### Princípios, objecto, fins

#### Artigo 3.º

##### Objecto

A Associação tem por objecto a representação, defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados, os quais são constituídos por todas as pessoas colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 6.º

##### Admissão

1 — Podem ser admitidos como associados ordinários da Associação as pessoas colectivas do sector privado, que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica.

2 — (*Mantém-se.*)

#### Artigo 15.º

##### Noção

1 — São admitidos como associados correspondentes todas as pessoas colectivas nacionais ou estrangeiras inscritos

como sócios em associações congéneres, desde que estas concedam aos associados da ANL regime de reciprocidade.

2 — *(Mantém-se.)*

.....

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

##### Artigo 18.º

###### Apresentação de candidaturas

Os membros titulares dos órgãos sociais são eleitos, em assembleia geral, por maioria simples de votos entre listas que satisfaçam os seguintes requisitos:

a) *(Mantém-se.)*

b) Sejam remetidas ao presidente da comissão eleitoral com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data da assembleia geral;

c) *(Mantém-se.)*

d) *(Mantém-se.)*

##### Artigo 19.º

###### Mandato

O mandato dos titulares dos órgãos sociais é de quatro anos.

##### Artigo 20.º

###### Órgãos sociais

1 — O exercício dos cargos sociais é gratuito, podendo os membros ser reembolsados das despesas que efectuarem por virtude dele, desde que devidamente documentadas e por força de verbas orçamentadas para esse fim.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

.....

##### Artigo 22.º

###### Competência

Compete à assembleia geral:

a) *(Mantém-se.)*

b) Definir o montante das quotas fixas e das quotas variáveis, nos termos do artigo 50.º, n.º 2;

c) *(Mantém-se.)*

d) *(Mantém-se.)*

e) *(Mantém-se.)*

f) *(Mantém-se.)*

g) *(Mantém-se.)*

##### Artigo 23.º

###### Funcionamento

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A assembleia reúne ordinariamente duas vezes por ano: no 1.º trimestre para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativo ao exercício do ano anterior e no 4.º trimestre para aprovar o plano de actividades e o orçamento relativos ao exercício do ano seguinte.

3 — Considera-se também como ordinária a assembleia geral que, convocada nos termos previstos nos estatutos, diga respeito à eleição que consta da alínea a) do artigo anterior.

4 — A assembleia reúne extraordinariamente por convocação do presidente da mesa, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um quinto dos sócios em pleno direito.

##### Artigo 25.º

###### Quórum

1 — A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem, pelo menos, metade da totalidade dos votos existentes.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

##### Artigo 26.º

###### Votação

1 — Cada associado terá direito a um número de votos em função do seu volume anual de negócios.

2 — Até Março de cada ano, e antes da assembleia geral ordinária prevista para o 1.º trimestre, cada associado comunicará, através de documento oficial, o volume de negócios da sua empresa no ano anterior, no que respeita ao exercício das actividades identificadas no artigo 3.º

3 — Para efeitos da determinação do número de votos de cada associado serão considerados os seguintes escalões:

a) Volume anual de negócios igual ou inferior a € 1 000 000 — um voto;

b) Volume anual de negócios superior a € 1 000 000 e igual ou inferior a € 2 000 000 — dois votos;

c) Volume anual de negócios superior a € 2 000 000 e igual ou inferior a € 4 000 000 — quatro votos;

d) Volume anual de negócios superior a € 4 000 000 — seis votos.

.....

##### Artigo 28.º

###### Organização

A direcção é composta por membros efectivos e membros suplentes:

a) São membros efectivos o presidente, dois vice-presidentes, o tesoureiro, um secretário e dois vogais;

b) Serão membros suplentes dois vogais, que, sendo caso disso, tomarão posse perante a direcção.

.....

##### Artigo 32.º

###### Organização, funcionamento e competência

1 — O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e um suplente:

a) São membros efectivos o presidente, o vice-presidente e um revisor oficial de contas ou uma sociedade de revisores oficiais de contas;

b) *(Mantém-se.)*

- 2 — (*Mantém-se.*)  
3 — (*Mantém-se.*)  
.....

## CAPÍTULO IV

### Das eleições

.....

## CAPÍTULO V

### Do regime financeiro

.....

#### Artigo 50.º

##### Receitas

- 1 — Constituem receitas da Associação:

- a) (*Mantém-se.*)  
b) (*Mantém-se.*)  
c) (*Mantém-se.*)  
d) (*Mantém-se.*)

2 — O montante das quotas fixas e das quotas variáveis será fixado anualmente pela assembleia geral da Associação aquando da aprovação do orçamento anual, com base

no volume anual de negócios das empresas associadas no que respeita ao exercício das actividades identificadas no artigo 3.º A fixação destes valores será determinada em função dos escalões do volume anual de negócios e das proporções de voto previstos nas alíneas a) a d) do n.º 3 do artigo 26.º

.....

#### Artigo 52.º

##### Orçamento

A vida financeira e a gestão da Associação no seu conjunto ficam subordinados a um plano de actividades e a um orçamento que, no 4.º trimestre do ano anterior, serão apresentados pela direcção para aprovação à assembleia geral ordinária expressamente convocada para o efeito.

.....

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais

.....

Registados em 16 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 10/2009, a fl. 82 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### Transdev (Portugal) Transportes, L.<sup>da</sup>

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 16 de Janeiro de 2009.

#### Artigo 1.º

##### Denominação e sede

1 — A comissão de trabalhadores, abreviadamente designada CT, é a organização que representa todos os trabalhadores permanentes da empresa sem discriminação quanto à categoria profissional, função ou profissão.

2 — A comissão de trabalhadores tem a sua sede na Rua do Ferroviário, lugar de Gatões, freguesia de Guifões, concelho de Matosinhos.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

1 — A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa.

2 — Na organização definida e para efeitos dos presentes estatutos, consideram-se trabalhadores no pleno

exercício dos seus direitos de participação todos aqueles que não desempenham funções nos órgãos sociais da empresa, salvo nos casos definidos na lei.

3 — Os trabalhadores exercem os direitos consagrados na lei, nos exactos termos desta, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

### Artigo 3.º

#### Objectivo da Comissão de Trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores da Transdev (Portugal) Transportes, L.<sup>da</sup>, visa a promoção e satisfação das suas aspirações individuais ou colectivas quer respeitem à empresa ou ao contexto nacional em que as mesmas se inserem.

2 — A comissão de trabalhadores pretende exercer todos os direitos que lhe estão atribuídos e consagrados na lei.

3 — Com base nos direitos legalmente atribuídos à comissão de trabalhadores, esta tem como objectivos, nomeadamente:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, sem prejuízo da mútua autonomia e independência;

c) Intervir e defender os trabalhadores, quando colocados em posição injusta, discriminatória ou em quaisquer outras, lesivas dos seus direitos;

d) Promover, adequar e melhorar as condições laborais e sociais dos trabalhadores;

e) Estabelecer o diálogo com os órgãos da empresa, sempre que necessário, em situações que respeitem aos trabalhadores da empresa;

f) Intervir activamente na defesa dos direitos dos trabalhadores, nos termos da legislação aplicável;

g) Intervir nos processos de reestruturação e organização da empresa, especialmente no que respeita a acção de formação ou quando ocorrer alteração das condições de trabalho;

h) Participar na elaboração da legislação do trabalho directamente, ou por intermédio da respectiva comissão coordenadora;

i) Participar nas obras sociais da empresa ou na gestão das mesmas;

j) Exercer o controlo de gestão na respectiva empresa.

### Artigo 4.º

#### Composição da CT

A comissão de trabalhadores é composta por cinco membros.

### Artigo 5.º

#### Duração do mandato

1 — O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos, com possível reeleição para mandatos sucessivos, nos termos da lei aplicável.

2 — A CT entra em exercício de funções, após publicação e afixação definitiva do apuramento global, acta da respectiva eleição e proclamados os efeitos por parte da comissão eleitoral, no prazo de 15 dias.

### Artigo 6.º

#### Perda de mandato

1 — O membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a 5 reuniões seguidas ou 10 interpoladas, independentemente da natureza das reuniões, perde o mandato.

2 — A substituição cabe por iniciativa à comissão de trabalhadores.

### Artigo 7.º

#### Renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT

1 — A todo o momento qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito à CT ou ao coordenador executivo.

2 — Sempre que ocorra renúncia, destituição ou perda de mandato dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Em caso de destituição global, renúncias ou perdas de mandato, cabe à assembleia geral de trabalhadores a eleição de uma comissão provisora.

4 — A comissão provisória obriga-se a organizar novas eleições, para eleger uma comissão de trabalhadores, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 8.º

#### Delegação de poderes

1 — É um direito legalmente atribuído a qualquer membro da comissão de trabalhadores a possibilidade de delegar noutro a sua competência, com efeitos para uma única reunião.

2 — A delegação de poderes produz efeitos durante o período em que o membro da CT se encontrar de férias ou sujeito a um outro impedimento, desde que inferior a um mês.

3 — A delegação de poderes será sempre apresentada sob a forma escrita, em conformidade com a lei aplicável.

### Artigo 9.º

#### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT, tal como lhe é conferida por lei, exercerá nos locais de trabalho todas as actividades com o exercício das suas competências e direitos.

2 — Para o exercício referido no número anterior a CT tem o direito a aceder livremente aos locais de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa ou estabelecimento.

### Artigo 10.º

#### Direito de afixar e distribuir documentos

1 — É um direito da CT afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito, postos à sua disposição pela empresa.

2 — A CT procederá à distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços da empresa ou estabelecimento.

### Artigo 11.º

#### Instalações adequadas

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

2 — As instalações adequadas devem ser disponibilizadas à CT, pelo órgão de gestão da empresa.

### Artigo 12.º

#### Meios materiais e técnicos

A CT para desempenhar as suas competências tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários.

### Artigo 13.º

#### Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — O financiamento da CT tem origem no seguinte:

- a) Contribuição voluntária dos trabalhadores;
- b) Recolha de fundos;
- c) Quaisquer materiais produzidos ou editados pela CT;
- d) Contribuição por parte de entidades que não sejam alheias aos trabalhadores.

2 — A CT em cada ano civil submeterá à apreciação da assembleia geral de trabalhadores as respectivas despesas e receitas resultantes do seu exercício.

### Artigo 14.º

#### Coordenação da CT

A CT poderá ser coordenada por um dos seus membros, designado de coordenador executivo, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

### Artigo 15.º

#### Secretariado

1 — A CT poderá criar um secretariado no qual é parte integrante o coordenador executivo.

2 — A composição e o número de elementos do secretariado serão definidos e deliberados pela CT.

### Artigo 16.º

#### Constituição e substituição do coordenador executivo e secretariado

1 — A existência do coordenador executivo e do secretariado, para exercício de funções será deliberado na primeira reunião após tomada de posse da CT.

2 — A substituição do coordenador executivo e do secretariado poderá ocorrer em qualquer momento por resolução da CT.

### Artigo 17.º

#### Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, havendo apenas validade desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

### Artigo 18.º

#### Vinculação da CT

Para sujeitar a CT a vinculações são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em actividades de funções.

### Artigo 19.º

#### Reunião da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Caso exista um coordenador executivo e secretariado, estes podem reunir intercaladamente.

### Artigo 20.º

#### Reuniões extraordinárias

1 — A CT pode reunir extraordinariamente quando se verifique, pelo menos, uma das seguintes condições:

- a) Motivos que pela sua importância se justifiquem;
- b) O requerimento de, pelo menos, três dos seus membros ou do coordenador executivo;
- c) Sempre que se verifiquem factos que exijam reunião com carácter de urgência.

2 — A convocação de reunião de urgência não está sujeita a qualquer prazo.

### Artigo 21.º

#### Reuniões e prazo de convocação

1 — A CT convoca as reuniões ordinárias especificando os dias, horas e locais fixados em reunião anterior.

2 — Salvo, o disposto no n.º 2 do artigo 20.º, as reuniões extraordinárias são convocadas com antecedência mínima de cinco dias.

3 — O coordenador executivo e o secretariado procedem à convocação de reunião dos mesmos, com a antecedência mínima de dois dias.

### Artigo 22.º

#### Funções do coordenador executivo e do secretariado

Caso exista um coordenador executivo e respectivo secretariado para a coordenação da actividade da CT, competirá a estes convocar e secretariar as reuniões, bem como dar prosseguimento às deliberações tomadas.

### Artigo 23.º

#### Reunião dos trabalhadores

1 — Salvo o definido nos números seguintes, a CT deve marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da actividade no caso de trabalho por turnos ou do trabalho suplementar.

2 — Podem ser realizadas reuniões gerais nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Para efeito do número anterior, a CT ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar ao órgão de gestão da empresa a realização de reuniões gerais com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões da CT com o órgão de gestão da empresa

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

2 — A CT tem o direito de reunir com o órgão de gestão da empresa, devendo realizar-se pelo menos uma reunião em cada mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser assinada e rubricada por todos os presentes.

4 — As disposições dos números anteriores aplicam-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às discussões nos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 25.º

##### Direito à informação

O direito à informação é constituído pelas seguintes matérias:

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

#### Artigo 26.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos do empregador:

- a) Regulação de utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas que resultem numa diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou

agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimento ou linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que lhe for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos referentes à alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitado a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 24.º, o prazo conta-se a partir da prestação da informação ou da realização da reunião.

5 — Ultrapassados os prazos a que se referem o n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 27.º

##### Prestação de informação

1 — Os membros da CT e da subcomissão de trabalhadores devem requerer por escrito, respectivamente ao órgão de gestão da empresa ou da direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos 25.º e 26.º destes estatutos.

2 — As informações são prestadas à CT e à subcomissão de trabalhadores, por escrito, no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar um prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à recepção de informação nas reuniões previstas no artigo 24.º destes estatutos.

#### Artigo 28.º

##### Finalidade do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da respectiva empresa.

2 — No exercício do controlo de gestão a CT goza dos direitos que lhe são conferidos nos termos da legislação aplicável e nestes estatutos.

#### Artigo 29.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargadas por convenção colectiva, acordo com a empresa ou usos que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

### Artigo 30.º

#### Criação de subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão existir subcomissões de trabalhadores em todos os locais de trabalho, desde que a sua existência prática seja conveniente.

2 — É exigido às subcomissões de trabalhadores o respeito integrante destes estatutos.

### Artigo 31.º

#### Composições das subcomissões de trabalhadores

1 — A composição das subcomissões será a aplicável pela lei vigente, nomeadamente:

a) Em locais de trabalho com 50 a 200 trabalhadores será composta por três membros;

b) Em locais de trabalho com mais de 200 trabalhadores será composta por cinco membros.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores, a função das subcomissões de trabalhadores será assegurada por um só trabalhador.

### Artigo 32.º

#### Crédito de horas das subcomissões de trabalhadores

1 — Para o exercício da sua actividade, cada membro das subcomissões de trabalhadores disporá do tempo que lhe é atribuído por lei.

2 — No caso de uma microempresa, o crédito de horas será também o atribuído por lei, ou seja, reduzido para metade em relação ao crédito de horas a que se refere o número anterior.

### Artigo 33.º

#### Direitos das subcomissões de trabalhadores

1 — As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior que lhes sejam delegados pela comissão de trabalhadores.

### Artigo 34.º

#### Competências das subcomissões de trabalhadores

1 — É da competência das subcomissões de trabalhadores, nomeadamente:

a) Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;

b) Informar a CT sobre matérias que entenda ser do interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do local de trabalho e a CT;

d) Executar as deliberações da assembleia geral de trabalhadores e da CT;

e) Convocar e dirigir, após prévia autorização da CT, assembleias de trabalhadores da sua própria área de actuação;

f) Em geral, exercer todos os direitos e competências previstas na lei e nestes estatutos.

2 — Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de competências por ela delegadas nas subcomissões de trabalhadores.

### Artigo 35.º

#### Mandato das subcomissões de trabalhadores

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores coincide com o da CT.

### Artigo 36.º

#### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas dos estatutos, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também às subcomissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da comissão de trabalhadores.

### Artigo 37.º

#### Direitos dos trabalhadores

Constituem direitos dos trabalhadores:

a) Participar na assembleia geral dos trabalhadores, abreviadamente designada por AGT;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos referidos nestes estatutos;

c) Subscrever projectos de alteração dos estatutos;

d) Subscrever requerimentos de convocatórias da AGT.

### Artigo 38.º

#### Órgão do colectivo dos trabalhadores

São designados órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) A assembleia geral de trabalhadores;

b) A comissão de trabalhadores.

### Artigo 39.º

#### Competências da assembleia geral de trabalhadores

A AGT tem a competência para:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger uma comissão provisória, conforme o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º;

c) Aprovar a constituição e a adesão a uma comissão coordenadora;



d) Controlar actividade da CT nas formas e termos previstos nestes estatutos;

e) Controlar actividade dos membros da CT nas formas e termos previstos nestes estatutos;

f) Avaliar e pronunciar-se sobre todos os interesses de relevância para o colectivo dos trabalhadores submetidos pela CT;

g) Destituir a CT, a todo o tempo.

#### Artigo 40.º

##### Convocatória da AGT

1 — A AGT pode ser convocada pela CT.

2 — A AGT pode ser convocada através de requerimento dirigido à comissão de trabalhadores de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa e com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 41.º

##### Prazos e formalidades para a convocatória da AGT

1 — A AGT deve ser convocada com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda, ou, no caso da sua inexistência, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2 — No caso da convocação da AGT se efectuar através de requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CT deve fixar a data da reunião e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

#### Artigo 42.º

##### Reuniões da AGT

1 — A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT, pelos seus representantes, despesas e receitas.

2 — A AGT reúne extraordinariamente sempre que a sua convocação se realize nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### AGT de emergência

1 — A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — A convocação da AGT em situações de emergência deverá ser feita com a antecedência possível, de modo a garantir o conhecimento e a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição do carácter de urgência para reunião da AGT, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 44.º

##### Funcionamento e deliberação da AGT

1 — A AGT delibera validamente sempre que nela participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — A AGT delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas desde que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, enunciados nos números anteriores.

4 — A AGT é presidida pela CT e pela subcomissão de trabalhadores, no respectivo âmbito.

#### Artigo 45.º

##### Sistema de votação em AGT

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se sempre por braços levantados, exprimindo o voto a favor, contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto quando se destina a eleições e destituições de comissões e subcomissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — A AGT ou a CT podem submeter outras matérias a votação, utilizando o voto secreto.

#### Artigo 46.º

##### Discussão em AGT

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

a) Destituição da CT, da subcomissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros, respectivamente;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A comissão de trabalhadores ou a assembleia geral de trabalhadores pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Artigo 47.º

##### Eleições dos órgãos representativos dos trabalhadores

As eleições para os órgãos representativos dos trabalhadores são independentes entre si e devem realizar-se simultaneamente.

#### Artigo 48.º

##### Eleições da Comissão de Trabalhadores

1 — A eleição da CT é efectuada por sufrágio directo e secreto e segundo o principio da representação proporcional, em dias de trabalho, durante o período destes e em todos os estabelecimentos da empresa.

2 — A CT será eleita através de listas de candidatura subscritas, pelo menos, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As listas de candidatura obrigam-se à apresentação do respectivo programa de acção.

4 — Cada lista concorrente apresentará obrigatoriamente um mínimo de três elementos suplentes até um máximo de cinco.

#### Artigo 49.º

##### Capacidade judiciária da CT

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — Qualquer membro da CT pode representar a comissão de trabalhadores em tribunal, quando devidamente credenciado e sem prejuízo do disposto no artigo 18.º

#### Artigo 50.º

##### Proibição de actos discriminatórios

1 — É proibido e considerado nulo todo o acordo ou acto que vise subordinar o emprego de qualquer trabalhador sob condição de este participar ou não nas actividades e órgãos representativos dos trabalhadores, assim como impor a demissão dos cargos assumidos, previstos nestes estatutos.

2 — Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador em consequência do exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva previstas nestes estatutos.

3 — Os representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções não podem ser prejudicados nos seus direitos.

#### Artigo 51.º

##### Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores beneficiam de crédito de horas referente ao período normal de trabalho e contam como tempo de serviço efectivo.

2 — Para os representantes dos trabalhadores exercerem o direito ao gozo do crédito de horas devem avisar, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Artigo 52.º

##### Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores em exercício em diferentes órgãos

1 — Para o exercício da sua actividade, cada membro dos seguintes órgãos dispõe de horas não inferiores aos seguintes montantes:

- a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas mensais;
- b) Subcomissão de trabalhadores, oito horas mensais;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas mensais.

2 — No caso de microempresa, o crédito de horas será o preceituado pela lei vigente.

3 — Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode utilizar a fórmula  $C = n \times 25$ , em que  $C$  corresponde ao crédito de horas e  $n$  ao número de membros da CT, para obter ou apurar o montante global do crédito de horas.

4 — A opção prevista no número anterior, bem como a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da CT, deverá ser tomada por unanimidade, não podendo a atribuição a cada membro ultrapassar as quarenta horas mensais.

5 — Para os representantes dos trabalhadores referidos no n.º 1 não é observável a acumulação de crédito de horas para o exercício de funções quando ocupam cargos em diferentes órgãos representativos dos trabalhadores (comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissão coordenadora).

#### Artigo 53.º

##### Faltas

1 — São consideradas faltas justificadas e contam, salvo para efeitos de retribuição, como tempo de serviço efectivo as ausências dos representantes dos trabalhadores que no desempenho das suas funções excedam o crédito de horas.

2 — As ausências referidas no número anterior são comunicadas por escrito, com vinte e quatro horas de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para exercer as suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3 — O não cumprimento do número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Artigo 54.º

##### Protecção em caso do procedimento disciplinar e despedimento de trabalhadores das estruturas de representação colectiva

1 — A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não impossibilita o acesso do mesmo aos locais de trabalho e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — Para todos os efeitos, os membros das estruturas de representação colectiva gozam de todos os direitos que lhes são conferidos pela legislação aplicável.

#### Artigo 55.º

##### Protecção em caso de transferência

1 — Não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

#### Artigo 56.º

##### Dever de reserva e confidencialidade

1 — É exigido o dever da confidencialidade aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, sempre que haja informações comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

2 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato dos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

3 — A violação do dever de sigilo referente aos números anteriores dá lugar a responsabilidade civil, nos termos gerais, sem prejuízo das sanções aplicáveis em procedimento disciplinar.

#### Artigo 57.º

##### Processo eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por elementos da CT, designados para o efeito.

2 — É da competência da CT designar o presidente da comissão eleitoral e dois secretários.

3 — Cada lista candidata designa um delegado, simultaneamente com a apresentação da candidatura, que representa a lista em que está inserido e que posteriormente se juntará à comissão eleitoral fazendo parte das mesas de voto.

4 — Na falta de comissão eleitoral designada nos termos dos estatutos, a mesma será constituída por um representante de cada uma das listas candidatas e por igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

#### Artigo 58.º

##### Período de eleição

1 — Após constituição da comissão eleitoral, esta publicará um documento no qual declara aberto o processo eleitoral.

2 — O documento mencionará expressamente e respectivamente:

a) A data de abertura do processo eleitoral e respectiva data limite para apresentação das listas de candidatura, sendo a data limite de 15 dias a contar da data de abertura do processo eleitoral;

b) O período de divulgação das listas, que corresponde aos 15 dias imediatos a contar a partir da data limite de apresentação das candidaturas;

c) A data e horário do acto eleitoral;

d) A constituição das mesas eleitorais.

#### Artigo 59.º

##### Secções de voto

1 — Em cada local de trabalho com um número de 10 trabalhadores deve haver pelo menos uma secção de voto.

2 — A cada mesa de voto não pode corresponder mais de 500 votantes.

3 — Cada secção de voto é constituída por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação.

4 — Cada lista de candidatura pode designar um delegado para cada mesa eleitoral, com vista a acompanhar a votação.

5 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, permitindo o exercício do direito de voto a todos os trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

#### Artigo 60.º

##### Tempo de voto

1 — O acto eleitoral é efectuado durante as horas de trabalho.

2 — O acto eleitoral tem início, pelo menos, trinta minutos antes do começo e terminará, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — Os trabalhadores podem exercer o seu direito de voto durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

4 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

5 — Se, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve de ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 61.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até à data limite de 15 dias a contar da abertura do processo eleitoral.

2 — As listas candidatas para a comissão de trabalhadores devem ser subscritas, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas candidatas para subcomissão de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — As listas de candidatura obrigam-se ao dever de apresentar elementos efectivos e suplentes, sendo o número mínimo e máximo de elementos suplentes, conforme o n.º 4 do artigo 48.º

5 — Os candidatos são identificados através da fotografia (tipo passe), do nome completo, categoria profissional, número do trabalhador e local de trabalho.

6 — As listas de candidatura são acompanhadas por declaração de aceitação, individual ou colectiva.

7 — As listas de candidatura obrigam-se à subscrição pelas proporcionalidades referidas nestes estatutos.

8 — A comissão eleitoral entrega aos representantes da lista candidata um recibo com a data e hora da respectiva entrega e regista os mesmos dados no original recebido.

#### Artigo 62.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias, pela comissão eleitoral, constituída nos termos destes estatutos.

2 — A convocatória refere expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória será afixada nos locais destinados aos documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios mais adequados, visando ampla publicidade.

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

#### Artigo 63.º

##### Data do acto eleitoral

O acto eleitoral tem lugar nos 30 dias anteriores ao termo do mandato de cada comissão de trabalhadores.

#### Artigo 64.º

##### Suprimento de irregularidades das candidaturas

1 — Em caso de observância de eventuais irregularidades nas listas de candidatura e respectiva documentação, serão devolvidas a quem as remeteu, dispondo estes do prazo de quarenta e oito horas para regularizar quaisquer erros ou incompletudes.

2 — Terminado o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá em conformidade nas vinte e quatro horas imediatas pela aceitação ou rejeição definitiva das listas de candidatura.

#### Artigo 65.º

##### Apuramento global

1 — O apuramento global do acto eleitoral é realizado pela comissão eleitoral.

2 — Tudo o que passar no apuramento global será objecto de acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da comissão eleitoral, é por estes assinada e rubricada.

3 — A acta de apuramento global e os elementos de identificação dos membros da CT eleitos serão objecto de cópia, posteriormente remetidos para as entidades competentes.

4 — Após as formalidades referidas no n.º 2, será feita uma cópia da acta, sendo esta afixada junto do local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento global.

5 — Efectuado o apuramento global e respectivas formalidades a comissão eleitoral proclama os efeitos, divulgando a data de tomada da posse dos membros do órgão representativo dos trabalhadores.

#### Artigo 66.º

##### Competências da comissão eleitoral

É da competência da comissão eleitoral:

- a) A direcção de todo o processo eleitoral;
- b) O apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, nos termos da lei;
- c) Apreciar a regularidade das candidaturas;
- d) Velar pela imparcialidade e assegurar iguais meios e oportunidades para todas as listas candidatas;
- e) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita;
- f) O envio dos boletins de voto, com a devida antecedência aos trabalhadores que solicitem expressamente a pretensão de exercer o voto por correspondência.

#### Artigo 67.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral deve contribuir para a elucidação dos eleitores e compreende o tempo entre a data limite para aceitação de candidaturas e a data marcada para o acto eleitoral, de modo que, no dia da eleição, não haja lugar a propaganda.

2 — A campanha eleitoral é custeada pela respectiva lista de candidatura.

#### Artigo 68.º

##### O acto eleitoral

1 — O presidente da mesa de voto deve mostrar aos presentes que a urna não se encontra viciada.

2 — Os votantes são identificados através do cartão de funcionário e do bilhete de identidade.

3 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

4 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências durante a votação.

5 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, sendo posteriormente remetidos para a comissão eleitoral nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do período da votação, incluindo os votos, que deverão ser encerrados em envelope devidamente identificado e fechado.

6 — Para o acto eleitoral não é admissível o voto por procuração.

7 — Os elementos da mesa de voto serão os últimos a exercer o direito de voto.

#### Artigo 69.º

##### Voto por correspondência

1 — Os boletins de voto por correspondência são remetidos à comissão eleitoral, até ao dia do acto eleitoral.

2 — A remessa é dirigida à comissão eleitoral em carta registada com aviso de recepção e só deve ser aberta pela respectiva comissão eleitoral.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com o termo «Voto por correspondência» e respectiva assinatura conforme o bilhete de identidade, introduzindo por sua vez num envelope que enviará pelo correio, conforme o número anterior.

4 — Os votos por correspondência serão os últimos a ser contabilizados, sendo obrigatoriamente a comissão eleitoral a proceder à abertura das remessas, registando no registo de presenças o nome do trabalhador com o termo «Votos por correspondência», e por fim será entregue o envelope interior ao presidente da mesa de voto, que depois de o abrir procede à introdução do boletim na urna.

#### Artigo 70.º

##### Boletim de voto

1 — Os boletins de voto devem obedecer à mesma forma, dimensão e cor.

2 — A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da comissão eleitoral.

#### Artigo 71.º

##### Voto nulo

O voto expresso no boletim é considerado nulo quando:

- a) Assinalar mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadrado assinalado;

b) Corresponder a opção assinalada em lista que procedeu a desistência ou não tenha sido admitida;

c) O boletim de voto apresentar cortes, rasuras, desenhos, palavras ou quaisquer alterações.

### Artigo 72.º

#### Voto em branco

Considera-se voto em branco quando:

a) O voto por correspondência não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 69.º;

b) O boletim de voto não apresentar qualquer opção assinalada.

### Artigo 73.º

#### Publicidade

1 — No prazo máximo de 15 dias a contar do apuramento global definitivo, procede a comissão eleitoral à afixação da relação dos eleitos e de uma cópia da acta de apuramento global nos locais onde foram realizados o acto electivo.

2 — No prazo referido no número anterior a comissão eleitoral remeterá, por carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo, para as entidades estipuladas na lei a devida documentação.

### Artigo 74.º

#### Impugnação do acto eleitoral

A qualquer trabalhador com direito a voto é-lhe conferido o direito para impugnação da eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

### Artigo 75.º

#### Alteração dos estatutos

Sempre que necessário os presentes estatutos podem ser alterados, em conformidade com a lei e com as disposições destes estatutos.

### Artigo 76.º

#### Omissões

Nas disposições presentes nos estatutos em que se verifique qualquer ou quaisquer omissões, aplicar-se-á o disposto na lei vigente, a qual constituirá parte integrante destes estatutos.

### Artigo 77.º

#### Entrada em vigor

Os presentes estatutos passam a vigorar após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 16 de Fevereiro de 2009, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 13/2009, a fl. 134 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Comissão de Trabalhadores da TRANSDEV (Portugal) — Transportes, L.<sup>da</sup> — Eleição em 16 de Janeiro de 2009 para o triénio de 2009-2013

Nome	Número de trabalhador	Categoria profissional
<b>Efectivos</b>		
Rui Mariano Pires .....	214	A. condução.
Sérgio Alfredo Conceição da Silva e Sousa .....	263	A. condução.
Manuel Rogério Martins Silva Campos .....	134	A. condução.
Eduardo José Pereira Santos Lima .....	299	A. condução.
Augusto Fernando João Almeida .....	334	A. estação.
<b>Suplentes</b>		
Vítor Alexandre Pinto Silva Neves .....	321	A. condução.
Luís Francisco da Silva .....	258	A. condução.
Jorge Manuel Macedo Pinto .....	68	A. condução.
David Filipe Todo Bom Polido .....	98	A. condução.

Registados em 6 de Fevereiro de 2009, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 14/2009, a fl. 134 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores da empresa do Banco Comercial Português, eleita em 23 e 28 de Maio de 2007, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, para o mandato de quatro anos, a partir de 2 de Janeiro de 2009, até 31 de Dezembro de 2009, Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, membro da lista G, é substituído por Artur Franco Fernandes Bazenga Marques, portador do bilhete de identidade n.º 8473359, membro da mesma lista.

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

### **I — CONVOCATÓRIAS**

...

### **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

**AMARSUL — Valorização e Tratamento Resíduos Sólidos, S. A. — Eleição realizada em 4 de Fevereiro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008.**

Efectivos:

Gilberto Maciel Saias Palito, bilhete de identidade n.º 10768868, de 16 de Janeiro de 2001, arquivo de Setúbal.  
Carlos Manuel Roque Almeida, bilhete de identidade n.º 6047460, de 28 de Março de 2000, arquivo de Lisboa.  
Maria Nídia Correia Henriques, bilhete de identidade n.º 1275278, de 8 de Maio de 2000, arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Rui Pedro Moura Soares, bilhete de identidade n.º 11476039, de 15 de Março de 2001, arquivo de Setúbal.  
Joaquim Augusto Carvalho Sousa, bilhete de identidade n.º 8651118, de 23 de Julho de 1999, arquivo de Lisboa.  
José Manuel Portela Lourenço, bilhete de identidade n.º 10344873, de 17 de Dezembro de 2005, arquivo de Lisboa.

Registados em 17 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 9/2009, a fl. 31 do livro n.º 1.

**Victor Guedes — Indústria e Comércio, S. A. — Eleição realizada em 5 de Fevereiro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008.**

Efectivos:

Júlio Gabriel Ventura Cruz, bilhete de identidade n.º 13091309, de 19 de Dezembro de 2007, arquivo de Santarém.  
Isabel Maria Bento Santos Aperta, bilhete de identidade n.º 7613611, de 3 de Junho de 2003, arquivo de Santarém.

Suplentes:

João Manuel Carrilho Silvestre, bilhete de identidade n.º 10128741, de 4 de Agosto de 2005, arquivo de Santarém.  
Maria Isabel Duarte Silva Monteiro, bilhete de identidade n.º 5536872, de 22 de Abril de 2002, arquivo de Santarém.

Registados em 17 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 10/2009, a fl. 31 do livro n.º 1.