

Boletim do Trabalho e Emprego

38

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 3,80

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 38	P. 5305-5344	15-OUTUBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	5309
Organizações do trabalho	5439
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | |
|---|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais | 5309 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo | 5310 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros | 5312 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 5312 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal | 5314 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|------|
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra — Alteração salarial e outras | 5315 |
| — ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 5319 |
| — AE entre a empresa POLO — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro | 5322 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global — Rectificação | 5339 |

- AE entre a Parmalt Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da}, e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação 5339

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

. . .

II — Corpos gerentes:

. . .

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Assoc. dos Industriais de Moagem — Alteração 5340

- APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas — Alteração 5341

II — Direcção:

. . .

III — Corpos gerentes:

- Assoc. dos Industriais de Moagem 5342

- AIMMP — Assoc. das Ind. de Madeiras e Mobiliário de Portugal 5343

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

. . .

II — Identificação:

. . .

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

I — Convocatórias:

. . .

II — Eleição de representantes:

- MEXÓTICA — Madeiras Exóticas, S. A. 5344



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, bem como o contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2004, 46, de 15 de Dezembro de 2004, e 7, de 22 de Fevereiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras das duas primeiras convenções e uma associação sindical outorgante da terceira convenção requereram a extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não repre-

sentados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As alterações da convenção entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros actualizam a tabela salarial. As convenções entre a referida associação de empregadores e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra são revisões globais.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003 e 2004. Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os praticantes, aprendizes e residual, são cerca de 1636, dos quais 605 (37%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 464 (28,4%) têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3%.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas de menor dimensão, que empregam até 10 trabalhadores, as que apresentam um maior número de trabalhadores situados no escalão em que as retribuições praticadas mais se afastam das retribuições convencionais.

As alterações da convenção celebrada entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros actualizam as prestações pecuniárias correspondentes a diuturnidades, ao subsídio de alimentação e ao abono para falhas, com acréscimos de 3,4 %, 4,2 % e 3,1 %, respectivamente. A convenção celebrada entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra actualiza as prestações pecuniárias correspondentes à retribuição do trabalho por turnos, ao subsídio de alimentação e ao abono para falhas, com acréscimos de 4 %, 3,2 % e 2,5 %. A convenção celebrada entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a mesma federação sindical e outra actualiza as prestações pecuniárias correspondentes à retribuição do trabalho por turnos, ao subsídio de alimentação e ao abono para falhas, com acréscimos de 2,3 %, 3 % e 3,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição de praticantes, aprendizes e pré-oficiais é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição das tabelas salariais apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, o contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, bem como do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Por-

tuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2004, 46, de 15 de Dezembro de 2004, e 7, de 22 de Fevereiro de 2005, são estendidas no território do continente:

- a) O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, nem noutras representativas do sector, que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, às relações de trabalho a que se refere a alínea anterior relativas a profissões e categorias profissionais não previstas na convenção referida nesta alínea;
- c) Cada uma das convenções colectivas referidas no proémio, às relações de trabalho entre empregadores inscritos na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — As retribuições de praticantes, aprendizes e pré-oficiais apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

2.º

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

Lisboa, 4 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIM — Associação Industrial do Minho e o 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, objecto de rectificação no citado *Boletim* . . . , 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A referida convenção, que corresponde a uma revisão global da anterior, actualiza e adequa a regulamentação do sector à legislação do trabalho em condições de trabalho e na terminologia, prevê novas profissões e consagra, pela primeira vez na regulamentação do sector, o subsídio de refeição.

A convenção prevê duas tabelas de retribuições mínimas, aplicáveis uma desde 1 de Maio de 2004 e outra desde 1 de Maio de 2005, a segunda com um aumento de 2,9%. De acordo com o apuramento dos quadros de pessoal de 2002, 364 dos trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, auferiam retribuições inferiores às da primeira tabela salarial. Uma vez que o aumento da segunda tabela foi idêntico ao aumento médio das retribuições mínimas das convenções publicadas durante o ano de 2004, o impacte da extensão da segunda tabela salarial será idêntico.

O sector de actividade é regulado por outra convenção colectiva celebrada pela mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, cujo projecto de extensão foi anunciado por aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005. Esta convenção, embora seja também uma revisão global, não se adequou do mesmo modo à legislação do trabalho, tem apenas uma tabela salarial, que é idêntica à primeira tabela da outra convenção, e não prevê o subsídio de refeição.

Ambas as convenções são aplicáveis ao mesmo número de empregadores e a números aproximados de trabalhadores. A extensão de uma ou outra não pode por isso basear-se em critério de maior representatividade, que não é confirmada por elementos objectivos e fiáveis. Por outro lado, uma vez que os conteúdos das convenções são substancialmente diferentes, não se justifica a extensão de ambas para abranger conjuntamente os empregadores e trabalhadores não associados.

Assim, tendo em consideração os conteúdos das duas convenções, é mais apropriado estender a celebrada pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector da Cerâmica às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, na respectiva área, se dediquem à mesma actividade.

A retribuição prevista no grupo 9 do anexo III da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ter 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 da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de

cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIM — Associação Industrial do Minho e o 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, objecto de rectificação no citado *Boletim* . . . , 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, são estendidas, nos distritos de Braga e Viana do Castelo:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa do tipo artesanal e loiça do tipo regional nos distritos de Braga e Viana do Castelo 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 referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição fixada para o grupo 9 do anexo III 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.

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

2.º

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

Lisboa, 4 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, o primeiro objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram que se dediquem às actividades de construção civil e obras públicas.

As associações outorgantes solicitaram, oportunamente, a extensão das aludidas convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito profissional.

Ambos os textos convencionais constituem revisões globais e apresentam igual conteúdo. 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 mapas dos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 220 261, dos quais 115 232 (52,32%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 29 496 (13,39%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores.

Por outro lado, as convenções actualizam também a retribuição do abono para falhas e o subsídio de refeição. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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 idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

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

O regulamento de extensão é aplicável no continente, que corresponde à área geográfica de aplicação das convenções.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, o primeiro objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de construção civil ou de obras públicas 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 prossigam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

2.º

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

Lisboa, 4 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, abrange as relações de trabalho entre as empresas de comércio a retalho em

supermercados e hipermercados (CAE 52111) e ainda grandes superfícies especializadas, designadamente dos CAE 52120, 52463, 52471, 52481, 52484, 52485 e 52488, filiadas na referida associação de empregadores e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 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 de aprendizes e praticantes, são cerca de 39 554, dos quais 10 192 (25,77 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 7517 (19 %) têm retribuições inferiores às convencionais até 2,5 % e 1299 (3,28 %) têm retribuições inferiores em mais de 6,5 %. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas dos escalões de dimensão de mais de 200 trabalhadores.

Por outro lado, foi actualizado o subsídio de alimentação com um acréscimo de 2,5 % e 3,3 % (nas tabelas A e B) e o abono para falhas com acréscimo de 2,4 % e 2,6 %, consoante as tabelas. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção aplicaram-se às relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica abrangida em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março.

No entanto, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre o pequeno ou médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão desta convenção abrange, para além das relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras, as empresas que:

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

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

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

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector e tem em consideração a existência de outras convenções colectivas potencialmente aplicáveis à actividade regulada.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a actividade económica de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, desde que o estabelecimento em que a actividade é exercida obedeça a uma das seguintes condições:

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo que tenha, ao 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, pertencente a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m²;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das pro-

fissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

2.º

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

Lisboa, 4 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão da aludida convenção colectiva aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

O aludido CCT constitui uma revisão global e actualiza a tabela salarial e outras prestações pecuniárias. 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 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 35 219, dos quais 17 051 (48,41 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 10 850 (30,81 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,4 %. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores.

Por outro lado, a convenção actualiza também o valor pecuniário da alimentação em 3,45 %, o abono para falhas em 3,33 % e o prémio de conhecimento de línguas com um acréscimo de 3,06 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas pres-

tações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo I relativas aos níveis I e II 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, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

Atendendo, ainda, à existência de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis às actividades abrangidas, considera-se conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

À semelhança do que ocorreu em anteriores processos, as abastecedoras de aeronaves, as cantinas, os refeitórios e as fábricas de refeições são excluídos do âmbito da extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

O regulamento de extensão é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, são estendidas 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 pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) No continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

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

3 — Não são abrangidas pela extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

4 — Não são abrangidos pela extensão os abastecedores de aeronaves, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

2.º

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

Lisboa, 4 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a indústria de horto-frutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos horto-frutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005, sendo revistas anualmente.

Cláusula 28.^a

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 27,50.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 —

a)

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,70;
Almoço ou jantar — € 10,40;
Ceia — € 7,50;

c)

.....

Cláusula 68.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

1 —

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3,20

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau VI)	959
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau V)	799
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	737
3	Profissional de engenharia (grau III)	641,50
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	571
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	528
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) Chefe de secção de escritório Chefe de secção de manutenção Chefe de secção de produção Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogoeiro encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	486
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) Analista principal Chefe de equipa de electricista Chefe de equipa de metalúrgico Chefe de equipa de produção Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Enfermeiro Escriturário principal Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário de direcção	455
	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até dois anos) ... Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
8	Fogoeiro de 1. ^a Formulador ou preparador Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	436,50
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima de 2. ^a Cobrador Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Operador semiquualificado de 1. ^a Operador de telex Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 2. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	410
	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
10	Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Encarregado de campo de 1. ^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiqualeificado de 2. ^a Perfurador-verificador de 3. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	402
11	Barrileiro Canalizador de 3. ^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	399
12	Ajudante de electricista Ajudante de fogoeiro Analista estagiário Caixeiro-ajudante Caixoteiro Dactilógrafo Empregado de refeitório Engarrafador/enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	392,50
13	Aprendiz Paquete	379

Lisboa, 4 de Março de 2005.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2005. — A Direcção Nacional:
João Pereira Pires — *Francisco Martins Cavaco*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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

Lisboa, 1 de Agosto de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

5 de Agosto de 2005.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 9 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — João Silva.*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 4 de Agosto de 2005. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 4 de Outubro de 2005, a fl. 109 do livro n.º 10, com o n.º 225/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portugal, Repsol Combustíveis, Repsol Butano Portugal, Repsol Betumes e Repsol Abastecimentos e Serviços à Aviação) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, a pp. 1396 e 1397) assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 11, de 22 de Março de 1989, 28, de 29 de Julho de 1992, 13, de 8 de Agosto de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, 26, de 15 de Julho de 1998, 25, de 8 de Julho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, 24, de 29 de Junho de 2003, e 33, de 8 de Setembro de 2004, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, as empresas BP Portugal, ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portugal, Repsol Combustíveis, Repsol Butano Portugal, Repsol Betumes e Repsol Abastecimentos e Serviços à Aviação e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos, exercida pelas outorgantes BP Portugal, ESSO, CEPESA, PETROGAL, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portugal, Repsol Combustíveis, Repsol Butano Portugal, Repsol Betumes e Repsol Abastecimentos e Serviços à Aviação e, ainda, à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

Cláusula 16.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 18 040.

Cláusula 41.^a

Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de € 1,65 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) a d) (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 45.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — € 2,40;
Almoço/jantar — € 8,45;
Ceia — € 4,10;
Dormida com pequeno-almoço — € 21,55;
Diária — € 38,50.

1.1 e 1.2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 5,90 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos € 11,15 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 54.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de refeição no mon-

tante de € 6,75 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 47,25.

C) Subsídio de horário móvel — € 47,25 por mês.

D) Horário desfasado — os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 26,15, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) *(Mantém a redacção em vigor.)*

F) Subsídio de GOC — € 12,85 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa — a todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 6,75 por mês.

H) Abono para falhas — os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 13,55.

I) Subsídio de condução isolada — quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de € 2,80.

Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de € 5712 por agregado familiar, não excedendo € 2488 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder € 1996 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir 24 anos de idade.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em 1 de Janeiro de 2005 o valor da diuturnidade passará a ser de € 29,10 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração

Grupos/graus	Profissões
Grupo A/grau VI . . .	Director ou chefe de departamento.
Grupo B/grau V	Chefe de divisão.
Grupo C/grau IV . . .	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Superintendente de instalação.
Grupo D/grau III . . .	Analista-chefe. Analista-programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Coordenador de vendas. Despachante privativo. Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal.
Grupo E/grau II	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Desenhador-projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo.
Grupo F/grau I-B . . .	Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Desenhador-maquetista. Escriturário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário.
Grupo G/grau I-A . . .	Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Desenhador. Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1. ^a Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informática. Promotor de vendas. Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade.

Grupos/graus	Profissões
Grupo H	Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2. ^a Estenodactilógrafo na língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogoeiro. Maquinistas de 1. ^a classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de 1. ^a (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão. Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe.
Grupo I	Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3. ^a Lubrificador. Maquinista de 2. ^a classe. Marinheiro de 1. ^a classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2. ^a Motorista (ligeiros). Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de quatro anos). Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação.
Grupo J	Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2. ^a classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém.
Grupo K	Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém.
Grupo L	Trabalhador de limpeza.

ANEXO V

Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal (euros)
A	VI	2 378
B	V	1 812
C	IV	1 633

Grupos	Graus	Remuneração mensal (euros)
D	III	1 392
E	II	1 154
F	I-B	1 059
G	I-A	948
H	—	821
I	—	727
J	—	678
K	—	581
L	—	537

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- Sem aprovar nova tabela, aplicará 3 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida de 8 % aplicados em 1993, 5,7 % aplicados em 1994, 5 % aplicados em 1995, 4,75 % aplicados em 1996, 3,5 % aplicados em 1997, 3,5 % aplicados em 1998, 3,5 % aplicados em 1999, 3,5 % aplicados em 2000, 4 % aplicados em 2001, 4 % aplicados em 2002, 3,6 % aplicados em 2003 e 3,4 % aplicados no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja
- Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiam remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugada com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 12 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Abril de 2005.

Pelas empresas BP Portugal, ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portugal, Repsol Combustíveis, Repsol Butano Portugal, Repsol Betumes e Repsol Abastecimentos e Serviços à Aviação:

António José Fontes da Cunha Taborada, mandatário, com poderes para contratar.

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Industrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolíferos:

Rui Pedro Melo Ferreira, mandatário.

Rodrigo Manuel Ferreira Pinho, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional de Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Depositado em 4 de Outubro de 2005, a fl. 109 do livro n.º 10, com o n.º 226/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a empresa POLO — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO — Produtos Ópticos, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 154 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3 — Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4 — Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Exames de saúde

1 — Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3 — A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos repre-

sentativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2 — A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.^a

Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.^a

Formação profissional — Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

- e) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;
- h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;
- i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;
- l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;
- m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;
- n) Considerar a mão de obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que

se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

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

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

Pagamento aos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea c) da cláusula 13.^a, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1 — Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria

for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;
- b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;
- c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2 — A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigo-

rosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.^a

Trabalho de mulheres

1 — Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres, nomeadamente, os seguintes direitos:

- a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;
- b) Sem diminuição de retribuição, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, durante a gravidez e até quatro meses após o parto;
- c) Faltar 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela segurança social) nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de trabalhar, prolongá-lo nos termos legais;
- d) Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias, antes do parto; os restantes, até completar aquele período, após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;
- e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- f) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e a outra no período da tarde, para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

Cláusula 21.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que for prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a um ano;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 25.^a

Limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho,
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 23.^a não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4 — A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5 — A situação do trabalhador-estudante, no omissio, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 25.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do n.º 2 da cláusula 36.^a, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do n.º 2 da cláusula 36.^a, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6 — Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$S. H. = (12 \times \text{retribuição mensal}) : (52 \times \text{número de horas semanais})$$

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 28.^a

Descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos n.ºs 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5 — O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas

1 — A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;
- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;
- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

Cláusula 32.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 33.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias

seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho,

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4 — Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7 — O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão

direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de € 5,40.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio previsto no n.º 2, sem prejuízo do disposto no n.º 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.^a, do tempo de trajeto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2 — Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do n.º 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive);

3 — Para efeito do n.º 2 desta cláusula, considera-se:

- a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;
- b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26% por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

1 — As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retri-

buição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

- a) Subsídio de 0,9%, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;
- c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.^a

2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 24 939,89, que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.^a

Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.^a

Feriados

São feriados:

a):

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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;
25 de Dezembro;

b) O dia do feriado municipal, 13 de Junho, e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 41.^a

Férias

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

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

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

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

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

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

7 — A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

8 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo de 20 dias úteis de férias.

9 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

11 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 43.^a

Marcação de férias

1 — O mapa de férias deve ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 31 de Outubro.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;
- c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 44.^a

Interrupção de férias

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

2 — Se o trabalhador adoecer durante as suas férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 45.^a

Sanções

1 — Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2 — Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.^a, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.^a

Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a).
- d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, irmãos, avós, genros, noras, sogros, sogras, padastos, madrasas e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, bisnetos, bisavós e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

- g) Nascimento de filhos, durante o período legal;
- h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;
- i) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e g) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no n.º 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

Cláusula 52.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.^a e 36.^a deste AE

2 — As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

Cláusula 53.^a

Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para 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 a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior a aquele prazo.

4 — O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

Cláusula 54.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar

o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 55.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

Cláusula 57.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 58.^a

Revogação por acordo das partes

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.^a

Despedimento promovido pela empresa

1 — Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.^a

Justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea a) do n.º 3 da cláusula 19.^a, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;
- c) A falta culposa e não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- e) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) A aplicação de sanção abusiva;
- g) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- h) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a h) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 62.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo legal de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 63.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2 — O(s) refeitório(s) previsto(s) na alínea b) da cláusula 13.^a terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3 — A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7 — Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

- a) Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 4 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição e atribuições

1 — É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 67.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6 — A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7 — A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da segurança social, comissão

paritária ou representação na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

Cláusula 72.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1 — Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2 — Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3 — Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.ª

A categoria de estagiário comporta três escalões:

- I — estagiário do 1.º ano;
- II — estagiário do 2.º ano;
- III — estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

- I — escriturário de 3.ª;
- II — escriturário de 2.ª;
- III — escriturário de 1.ª

O tempo de permanência em escriturário de 3.ª e escriturário de 2.ª é de três anos.

4 — Profissionais electricistas:

4.1 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

- I — pré-oficial do 1.º ano;
- II — pré-oficial do 2.º ano.

4.2 — Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3 — A categoria de oficial comporta três escalões:

- I — oficial electricista de 3.ª;
- II — oficial electricista de 2.ª;
- III — oficial electricista de 1.ª

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.ª e oficial electricista de 2.ª é de três anos.

ANEXO II

Definição de funções

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os

resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de oficial electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Alimentador de forno auto. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

Alisador de lentes bifocais. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à medida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

Alisador de lentes unifocais. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas e côncavas da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Caixa. — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção,

podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na peletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação.

Controlador de qualidade de lentes de óptica. — É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

Coordenador de sector. — É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

Embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Escrivário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informaticamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

Fresador de óptica. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados.

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

Montador de bifocais. — É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

Montador de discos. — É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

Motorista de pesados. — É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos peri-

féricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de máquina de lavar produtos ópticos. — É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

Polidor de óptica. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Rectificador de moldes. — É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou *polyurethane* em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

Rectificador de topos. — É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte e alisamento, substituindo-os quando necessário.

Secretário de administração. — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dacti-

lógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

Serralheiro-mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta. — É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subencarregado. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

Telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista;
Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção;
Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;
Subchefe de secção;
Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa;
Carpinteiro de 1.^a;
Controlador de fabrico;
Escriturário de 1.^a;
Motorista de pesados;
Oficial electricista de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo VI:

Coordenador de sector.

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém.

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.^a;
Dactilógrafo;
Escriturário de 2.^a;
Oficial electricista de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.^a;
Escriturário de 3.^a;
Fiel de armazém;
Oficial electricista de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Telefonista;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Alimentador de forno automático;
Alisador de lentes bifocais;
Alisador de lentes unifocais;
Estagiário de escritório do 3.º ano;
Fresador de óptica;
Operador de máquina de lavar produtos ópticos;
Polidor de óptica;
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Rectificador de moldes;
Rectificador de topos.

Grupo XI:

Guarda.

Grupo XII:

Controlador de qualidade;
Estagiário de escritório do 2.º ano;
Montador de bifocais;
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Embalor;
Montador de discos.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;
Empregado de limpeza;
Estagiário de escritório do 1.º ano;
Servente/estafeta.

Grupo XV:

Aprendiz;
Praticante.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupo	Vencimento (euros)
I	1 100
II	950
III	649,50
IV	623,50
V	593,50
VI	584,05
VII	577,50
VIII	570
IX	562,50
X	525
XI	515
XII	495
XIII	488
XIV	481
XV	400

Vila Real, 12 de Setembro de 2005.

Pela POLO — Produtos Ópticos, S. A.:

Jacinto Teixeira da Cruz, administrador-delegado.
Manuel Armando Gonzaga Guimarães, administrador.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

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

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

Lisboa, 1 de Setembro de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 6 de Outubro de 2005, a fl. 109 do livro n.º 10, com o n.º 227/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, foi publicado o CCT mencionado em epígrafe, cujo texto carece de rectificação. Assim, a p. 4563, onde se lê:

«Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e terão de ser revistas anualmente.»

deve ler-se:

«Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e terão de ser revistas anualmente.»

AE entre a Parmalt Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da}, e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, a seguir se procede à necessária correcção. Assim, a p. 3938, na cláusula 39.^a, n.º 4, onde se lê:

«O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,49;

Almoço — € 9,48;

Jantar — € 9,48;

Ceia — € 2,49.»

deve ler-se:

«O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 2,49;

Almoço — 8,98;

Jantar — 8,98;

Ceia — 2,49.»

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. dos Industriais de Moagem — Alteração

Alteração aos estatutos, aprovados em assembleia geral realizada em 27 de Junho de 2005, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

Artigo 14.º

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 —

3 — São titulares dos órgãos da Associação os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

4 —

Artigo 15.º

1 —

2 — Não são cumuláveis os cargos de membros da direcção e do conselho fiscal.

3 a 7 —

Artigo 17.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, que dirigirá os trabalhos e rubricará os livros da Associação, e por um secretário, que assegurará o expediente da assembleia geral.

2 — Na ausência ou impedimento de ambos os membros da mesa da assembleia geral, os associados reunidos escolherão quem os deverá substituir nessa reunião, a qual será presidida, até esse momento, pelo presidente da direcção ou, na sua falta, pelo presidente do conselho fiscal.

3 —

4 — Os membros eleitos para a mesa da assembleia geral poderão não ser representantes de empresas associadas.

Artigo 18.º

Competem à assembleia geral as deliberações não compreendidas na competência de outros órgãos da Associação e, em especial:

- 1)
- 2) Apreciar, aprovar, modificar ou reprovar o balanço e contas da gerência e os relatórios da direcção e do conselho fiscal, bem como deliberar e votar o orçamento anual e orçamentos suplementares;
- 3) a 10)

Artigo 20.º

1 — A assembleia geral ordinária é convocada pelo presidente da mesa e reúne durante os três primeiros meses de cada ano para deliberar sobre o balanço e contas da direcção e sobre os relatórios da direcção e do conselho fiscal e ainda, sempre que necessário, para eleger os cargos associativos.

2 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral serão convocadas pelo presidente da mesa, por iniciativa própria ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou ainda de um quinto dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

3 —

Artigo 23.º

1 —

2 —

3 — A direcção pode ser constituída apenas por três membros, se o número total de associados não for suficiente para o preenchimento de todos os órgãos associativos.

Artigo 26.º

Compete à direcção administrar a Associação e prosseguir os seus fins e, em especial:

- 1) a 10)
- 11) Elaborar o orçamento anual e orçamentos suplementares e as propostas de quotas e submetê-las à assembleia geral, ouvido o conselho fiscal, bem como propor à assembleia geral o montante da jóia de admissão, nos termos do n.º 10 do artigo 18.º destes estatutos;
- 12)

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

1 — A fiscalização da actividade da Associação competirá a um conselho fiscal, eleito pela assembleia geral e que será constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2 — Os membros eleitos para o conselho fiscal poderão não ser representantes de empresas associadas.

Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal [...]

- 1) a 5)

Artigo 30.º

O conselho fiscal reunirá com a direcção, pelo menos, uma vez por trimestre.

Artigo 44.º

Com ressalva de deliberação em contrário da assembleia geral, competirá conjuntamente à direcção e ao conselho fiscal em exercício à data da dissolução liquidá-la e prover pelo destino dos bens da Associação.

Registados em 6 de Outubro de 2005, 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 98/2005, a fl. 52 do livro n.º 2.

APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas — Alteração

Alteração aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, aprovada na assembleia geral realizada em 27 de Junho de 2005.

Artigo 3.º

1 — A Associação tem a sua sede no Porto.

2 e 3 —

Artigo 13.º

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — São titulares dos órgãos da Associação os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 16.º

1 —

2 — Na ausência ou impedimento de ambos os membros da mesa da assembleia geral, os associados reunidos escolherão quem os deverá substituir nessa reunião, a qual será presidida, até esse momento, pelo presidente da direcção ou, na sua falta, pelo vice-presidente da direcção e, na falta deste, pelo presidente do conselho fiscal.

3 —

4 — Os membros eleitos para a mesa da assembleia geral poderão não ser representantes de empresas associadas.

Artigo 17.º

Competem à assembleia geral as deliberações não compreendidas na competência de outros órgãos da Associação e, em especial:

- 1)
- 2) Apreciar, aprovar, modificar ou reprovar o balanço e contas da direcção e os relatórios da direcção e do conselho fiscal [...]
- 3) a 10)

Artigo 19.º

1 — [...] para deliberar sobre o balanço e contas da direcção e sobre os relatórios da direcção e do conselho fiscal [...]

2 — [...] ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal [...]

Artigo 23.º

1 —

2 —

3 —

4 — A direcção pode ser constituída apenas por três membros, se o número total de associados não for suficiente para o preenchimento de todos os órgãos associativos.

Artigo 25.º

Compete à direcção administrar a Associação e prosseguir os seus fins e, em especial:

- 1) a 10)
- 11) Elaborar o orçamento anual [...] ouvido o conselho fiscal [...]

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

1 — A fiscalização da actividade da Associação competirá a um conselho fiscal, eleito pela assembleia geral, que será constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2 — Os membros eleitos para o conselho fiscal poderão não ser representantes de empresas associadas.

Artigo 28.º

Compete ao conselho fiscal [...]

1) a 5)

Artigo 29.º

O conselho fiscal reunirá com a direcção, pelo menos, uma vez por trimestre.

Artigo 37.º

Com ressalva de deliberação em contrário da assembleia geral, competirá conjuntamente à direcção e ao conselho fiscal [...]

Registados em 6 de Outubro de 2005, 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 100/2005, a fl. 52 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Industriais de Moagem — Eleição em 27 de Junho de 2005 para mandato de três anos (triénio de 2005-2007).

Direcção

Presidente — CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A., representada por José Eduardo Marques de Amorim (efectivo) e pela Dr.ª Maria da Graça Oliveira de Amorim (substituta).

Vice-presidente — GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., representada pelo Dr. Egas Manuel da Silva Salgueiro (efectivo) e pelo engenheiro Luís Manuel Matos da Silva Ramos (substituto).

Vogais:

Moagem de Gaia, S. A., representada pelo Dr. Eugénio Fernando Sendim Macedo Silva (efectivo) e pelo Dr. António Rui da Silva Reis (substituto).

CEREALIS — Moagens, S. A., representada por Rui de Castro Fontes (efectivo) e pelo Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa (substituto).
Moagem Ceres A. de Figueiredo & Irmão, S. A., representada por Armando Moreda Miranda (efectivo) e por Rogério Guimarães Figueiredo (substituto).

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Outubro de 2005.

AIMMP — Assoc. das Ind. de Madeiras e Mobiliário de Portugal — Eleição em 29 de Setembro de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Presidente — Esquadria — Transformação Madeiras Mucifal, S. A., representada por Fernando Rolin Diniz Henriques.
Vice-presidente — Brasão — Indústria e Comércio de Mobiliário, S. A., representada por Miguel Henrique P. F. Oliveira.

Tesoureiro — JPF da Costa — EEF, L.^{da}, representada por João Peretrello Ferreira da Costa.
Vogais:

Martos & C.^a, L.^{da}, representada por Leonel Henriques Marto,
RECUPSER — Indústria Recuperação Paletes, S. A., representada por António Figueiredo Fernandes.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Outubro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

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

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

MEXÓTICA — Madeiras Exóticas, S. A. — Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 12 de Setembro de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005.

Efectivo:

Natália do Rego Amorim Mandim.

Registados em 6 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 25/2005, a fl. 3 do livro n.º 1.