



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Pa- nificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte)	2658
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	2660
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro	2661
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	2662
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revende- dores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	2663
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Co- mércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	2664
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	2666
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Trans- portadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações	2667
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros	2668
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	2670

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Ce- râmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo — Alteração salarial e outra e texto consolidado	2671
---	------

— CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2688
— AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	2703
— AE entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. ^{da} , e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras	2723
— AE entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	2724

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— ASPL — Associação Sindical de Professores Licenciados — Alteração	2726
---	------

II — Direcção:

— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Eleição em 20, 21 e 22 de Maio de 2009 para mandato de três anos.	2727
— Sindicato dos Bancários do Norte — Eleição em 24 de Abril de 2009 para o mandato de quatro anos	2729

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas — Eleição em 29 de Maio de 2009 para mandato de três anos	2729
— Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa — Eleição em 3 de Junho de 2009 para mandato de três anos.	2730
— Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto (APEB) — Eleição em 14 de Abril de 2009 para o mandato de dois anos.	2730
— ANAIEF — Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores — Eleição em 29 de Abril de 2009 para mandato de três anos	2731

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração	2731
— Comissão de trabalhadores da GEBALIS — Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E. M. — Alteração	2732
— Comissão de trabalhadores do Grupo Pestana — Investimentos Turísticos, S. A. — Alteração.	2732

II — Eleições:

— Comissão de trabalhadores da HUF Portuguesa, L.da — Eleição em 29 de Maio de 2009 para o mandato de dois anos	2733
---	------

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

I — Convocatórias:

— MARTIFER Alumínios, S. A. 2734

II — Eleição de representantes:

— A. Vision, L.^{da} — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa A. Vision, L.^{da}, realizada em 14 de Maio de 2009 2734

— Colaborante — Perfilagem de Chapa, L.^{da} — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 29 de Maio de 2009 para o mandato de três anos 2734

— Prado Karton — Companhia de Cartão, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 26 de Maio de 2009, de acordo com a convocatória publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009. 2735

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso podem os interessados no procedimento de extensão

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 12 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, boutique de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem terminais de cozedura, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 8228, dos quais 4944 (68 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 804 (11,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 9,6 %. São as empresas dos escalões até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, com um acréscimo de 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

O nível I do horário normal e do horário especial da tabela salarial constante do anexo III consagra valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Os sectores da confeitaria, cafetaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores. Duas das convenções têm sido objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz-Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

3 — As retribuições do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 12 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho existentes no território do continente entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes requereram a extensão das alterações da convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas dos trabalhadores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e de 2008. Os trabalhadores a tempo completo ao serviço das empresas abrangidas pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 98, dos quais 18 (18,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 14 (14,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor da senha de almoço, em 2 %, e as diuturnidades e o abono para falhas, em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão

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

Tem-se em consideração que o regulamento de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, limitou a extensão do CCT celebrado pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector aplicou o CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade. O mesmo critério foi adoptado no regulamento de extensão das convenções posteriormente celebradas pela AIEC, nomeadamente em 2008. Como o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangidos por cada uma das convenções, mantém-se na presente extensão o critério que orientou as extensões anteriores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante cuja actividade seja a indústria de cortiça e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Julho de 2008.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 12 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. 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 2006, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 649, dos quais 79

(12,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 65 (10 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8 %. São as empresas de dimensão superior a 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 6,2 %, o subsídio para grandes deslocações no País e no estrangeiro e o seguro do pessoal deslocado, em 5,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para o subsídio de refeição uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção. As compensações das despesas de deslocações e o seguro do pessoal deslocado previstos, respectivamente, nas cláusulas 24.ª, 25.ª e 28.ª, indexadas às tabelas salariais, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

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

deração Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2008 e o valor do subsídio de refeição, previsto na cláusula 8.ª, produz efeitos desde 1 de Março de 2009.

3 — São excluídas da retroactividade prevista no n.º 2 as cláusulas 24.ª, 25.ª e 28.ª

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 12 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e nas Regiões Autónomas, exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgam.

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

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes são cerca de 95, dos quais 36 (37,9 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 11 (11,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções. A convenção actualiza, ainda, o abono para deslocações, em 2,4 %.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção. A compensação das despesas de deslocação não é objecto de retroactividade, uma vez que se destina a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2009, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 16 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades abrangidas e a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 12 564, dos quais 6171 (49,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1550 (12,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,6 %. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 5 %, e os subsídios conferidos para deslocações entre 1,8 % e 20 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 12 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas e a todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas que na área da convenção se dediquem ao comércio a retalho.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007 e em 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 2105, dos quais 868 (41,2 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 370 (17,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas em 2,8 % e as diuturnidades em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as

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

Em nota ao anexo III, «Tabela salarial», prevê-se que para os trabalhadores dos níveis salariais XII, XIII e XIV e para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, a retribuição corresponda a 75 % do valor referido no diploma legal que em cada ano aprova a retribuição mínima mensal garantida. A retribuição mínima mensal garantida só pode ser objecto de reduções, relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida disposição convencional apenas é objecto de extensão nos termos e condições previstas na citada disposição legal.

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

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

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

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

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, são estendidas, no distrito de Évora:

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

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

2 — A nota a) à tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, seja inferior à retribuição que resulta da aplicação da regra nela prevista.

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 12 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à mesma actividade no distrito de Leiria e aos trabalhadores ao seu serviço de todas as profissões e categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 7333, dos quais 2064 (28,2%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1018 (13,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finali-

dade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições previstas na tabela salarial relativas aos níveis XIII, XIV e XV 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A área da convenção abrange, apenas, os concelhos de Alcobaça, Ansião, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós (área das associações de empregadores outorgantes). As extensões anteriores da convenção abrangeram os concelhos de Alvaiázere e de Figueiró dos Vinhos por inexistir enquadramento associativo para a actividade considerada, enquanto que a existência de associações de empregadores representativas da actividade abrangida pela convenção nos concelhos de Castanheira de Pêra e de Pedrógão Grande inviabilizou a extensão das convenções anteriores. Nestes últimos concelhos, as condições de trabalho aplicáveis ao comércio retalhista são as constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1983, objecto de extensão por portaria publicada no mesmo *Boletim*, n.º 20, de 29 de Maio de 1983. Considerando a desactualização das condições de trabalho aplicáveis nos referidos concelhos e que o Código do Trabalho revisto permite a extensão de convenção colectiva a empregadores e trabalhadores integrados no mesmo âmbito sectorial e profissional, não sendo impeditiva da extensão em área geográfica diferente a existência de associações de empregadores ou sindicais, a presente extensão abrange os concelhos de Castanheira de Pêra e de Pedrógão Grande, sem abranger o âmbito da convenção neles existente de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho. Por outro lado, relativamente a estes concelhos, por se revelar instrumental da presente extensão, procede-se igualmente à extensão das condições de trabalho constantes das convenções colectivas de trabalho anteriores em vigor, desde a última revisão global, publicada no referido *Boletim*, n.º 22, de 15 de Junho de 1996, aplicáveis ao comércio retalhista nos restantes concelhos do distrito de Leiria.

As extensões anteriores da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade 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, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos das extensões anteriores, pelo que a ex-

tensão das alterações da convenção não abrange empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes:

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

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

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

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, são estendidas no distrito de Leiria:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — As condições de trabalho em vigor constantes dos contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, 32, de 29 de Agosto de 2000, e 45, de 8 de Dezembro de 2004, são estendidas nos concelhos de Castanheira

de Pêra e de Pedrógão Grande às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas.

3 — As retribuições relativas aos níveis XIII, XIV e XV 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 275.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 16 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os empregadores que prossigam a actividade abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço da categoria profissional prevista.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são 3479, dos quais 3019 (86,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1378 (39,61 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,67 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como os subsídios de refeição devidos em caso de deslocação em 5,4 % e 6,6 % e as por trabalho realizado dentro e fora do País em 6,6 % e 6,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações previstas no n.º 1 da cláusula 37.^a, «Refeições», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º e do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 1 da cláusula 37.^a, «Refeições», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Cód-

digo do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, e 10, de 15 de Março de 2009, respectivamente, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 12 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, e 10, de 15 de Março de 2009, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à prestação serviços de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da segunda das referidas convenções requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores signatárias, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007 e 2008.

O número de trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), é de 24 431, dos quais 715 (2,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 450 (1,8%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,8%. São as empresas do escalão até 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o abono para falhas em 5,7%, o subsídio de alimentação entre 2,73% e 2,76%, os subsídios de deslocação entre 5,76% e 5,8%,

o seguro de acidentes pessoais em 2,8% e o subsídio de função mensal entre 2,60% e 2,80%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis xxiii a xxv das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, os subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, e 10,

de 15 de Março de 2009, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção 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 a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais para os níveis xxiii a xxv 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 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção dos subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 12 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de prestação de serviços de *merchandising* e *field marketing* e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As associações signatárias solicitaram a extensão das referidas alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível proceder ao estudo do impacto da extensão da tabela salarial em virtude de a primeira convenção entre estes outorgantes datar de 2007 e de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal disponível se reportar a 2006.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-la na extensão.

Tem-se em consideração que os trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços foram excluídos da extensão do contrato colectivo de trabalho inicial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, em consequência da oposição deduzida pela referida federação sindical, não lhes sendo aplicáveis as condições de trabalho nele previstas. Inserindo-se as actuais alterações num acordo global de condições de trabalho, os referidos trabalhadores serão excluídos da presente extensão.

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANESM — Associação Na-

cional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de prestação de serviços de *merchandising* e *field marketing* e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2 — O disposto no número anterior não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT 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 — Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Nos termos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as partes outorgantes que o CCT 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, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, com as alterações introduzidas pelo disposto no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e n.º 26, de 15 de Julho de 2008, é alterado pelo presente texto final de alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugada com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 410 trabalhadores e 34 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,85 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de retribuições mínimas

(Em euros)		
Grupo	Enquadramento	Tabela salarial em vigor a partir de 1 de Maio de 2009
1	Engenheiro técnico Encarregado Modelador de 1. ^a	677
2	Modelador de 2. ^a Motorista de pesados Oleiro rodista de 1. ^a	628
3	Decorador à pistola de 1. ^a Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2. ^a Oleiro asador-colador	563
4	Decorador à pistola de 2. ^a Formista de 1. ^a Forno Enfornador/desenfornador Preparador de pasta Vidrador	498
5	Cromador-roleiro de 1. ^a Formista de 2. ^a Oleiro formista ou de lambagem de 1. ^a ... Oleiro jaulista de 1. ^a Operador de máquina de prensar ou prensa- dor Pintor manual de 1. ^a Torneiro	486
6	Acabador de 1. ^a Cromador-roleiro de 2. ^a Decorador manual de 1. ^a Pintor manual de 2. ^a	483
7	Ajudante de forno Acabador de 2. ^a Decorador manual de 2. ^a Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista ou de lambagem de 2. ^a ... Oleiro jaulista de 2. ^a	480

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial em vigor a partir de 1 de Maio de 2009
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	478
	Praticante Aprendiz	390 385

Braga, 25 de Maio de 2009.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

Carlos Sousa Macedo, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que, nos distritos de Braga e Viana do Castelo, se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugada com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 410 trabalhadores e 34 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

Cláusula 3.^a

Denúncia

A denúncia da presente convenção será feita nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato, entende-se por:

a) «Actividade» o conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) «Categoria» o conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) «Carreira» a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) «Promoção» a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;

e) «Escalão» o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;

f) «Aprendizagem» o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;

g) «Prática» o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;

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

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

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

Cláusula 6.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição mensal, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Cumprir as disposições aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança previstas na lei;

l) Proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 20 do mês seguinte;

m) Prestar ao sindicato, sempre que os solicite, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

Cláusula 7.^a

Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

4 — São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade haja sido adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

5 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital

humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anual a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através de concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

f) A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa;

g) Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada;

h) O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006;

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

j) A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período ininterrupto superior a 18 meses;

l) O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores

exercem os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

Cláusula 9.^a

Contrato a termo certo

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda 48 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses, não podendo exceder 48 horas em média num período de dois meses.

4 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal até ao limite de duas horas diárias, ou com a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, dentro do período de referência referido no número anterior.

5 — As alterações dos horários de trabalho devem ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, sendo este prazo de três dias em caso de empresa que empregue até 10 trabalhadores.

6 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

7 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 11.^a

Definição do horário de trabalho

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

2 — Não é considerado trabalho suplementar o período de quinze minutos de tolerância para as transacções, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3 — Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até o limite de duas horas diárias.

4 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade empregadora a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos menores de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

5 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 13.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- Limite anual de 175 horas;
- Limite de duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado;
- Os limites referidos nas alíneas anteriores só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

Cláusula 14.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

3 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determi-

nada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 15.^a

Registo de trabalho suplementar

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

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

3 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5 — O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 12.^a e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspecção-Geral do Trabalho.

6 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo do n.ºs 5 e 6 da cláusula 12.^a, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

7 — A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

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

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

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

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

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 18.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM a retribuição mensal;

n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Desconto das horas de falta

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

Cláusula 20.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,85, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com pelo menos um ano de antiguidade, em 31 de Dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção

proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos e interpolados. No caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 22.^a

Data e documento de pagamento

1 — O empregador deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição de base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho, no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

3 — Porém, o empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pelo empregador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 24.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 25.^a

Duração das férias

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

2 — O período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;
- b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;
- c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.

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

4 — Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

6 — Tratando-se de trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição mensal.

3 — Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 27.^a

Acumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 28.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

3 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos restantes dias de férias compreendidos naquele período.

4 — Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

Cláusula 29.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

Cláusula 30.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se

verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço 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 de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 31.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 32.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 33.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar respectivamente a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho.

Cláusula 34.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição corres-

pondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de retribuição:

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

b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que os mesmos ocorrem);

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

f) As dadas por maternidade e paternidade nos termos da lei;

g) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;

h) As ausências não superiores a quatro horas, e só pelo tempo estritamente necessário uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As dadas para doar sangue, durante um dia, sem prejuízo do disposto na lei vigente;

n) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos.

2 — Implicam nomeadamente perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número anterior quando superiores a 30 por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As previstas na alínea n) do número anterior.

3 — No caso previsto na alínea j) do número anterior apenas são retribuídas um terço das faltas justificadas dadas, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 36.^a

Suspensão do contrato de trabalho

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Inspeção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data do início da suspensão.

2 — A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de 5 dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho, após solicitação do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Efeitos e cessação da suspensão

1 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respectivos juros de mora.

2 — Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra actividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a segurança social, com sujeição ao previsto no regime de protecção no desemprego.

3 — Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi devido um juro moratório superior ao legal.

4 — A suspensão do contrato de trabalho cessa:

a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 36.^a, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;

b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;

c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

Cláusula 38.^a

Direito a prestações de desemprego

1 — A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão.

2 — As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador

declare, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias, ou em caso de recusa, mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3 — Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;

b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

Cláusula 39.^a

Resolução

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no n.º 1 do artigo 442.º do Código do Trabalho.

2 — O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

a) Indemnização nos termos previstos no artigo 443.º do Código do Trabalho;

b) Prestações de desemprego;

c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público competente na área da formação profissional.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea b) está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

Cláusula 40.^a

Segurança social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantém os direitos e os deveres no âmbito do sistema da segurança social.

Cláusula 41.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais

o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo 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 e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 42.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

Cláusula 44.^a

Apresentação do mapa do quadro de pessoal

1 — O empregador deve apresentar, em Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros, apátridas, referentes ao mês de Outubro anterior.

2 — O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel com um dos modelos referidos no n.º 5, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve entregar o mapa do quadro de pessoal por meio informático.

4 — O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do mapa do quadro de pessoal, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço electrónico adequadamente publicitado.

5 — Os modelos de preenchimento manual e informático do mapa do quadro de pessoal são impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado por meio informático, ou em suporte papel, às seguintes entidades:

- a) Inspecção-Geral do Trabalho;
- b) Departamento de estudos, estatísticas e planeamento do ministério responsável pela área laboral;
- c) Estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de Outubro de cada ano.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 46.^a

Cessa o do contrato de trabalho durante o período experimental

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha um especial qualificação bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 47.^a

Cessa o do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 48.^a

Caducidade do contrato a termo certo

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

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

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de m s é calculada proporcionalmente.

Cláusula 49.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

1 — O contrato caduca quando, prevenindo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao empregador a cessão do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas d) e g) do artigo 143.º do Código do Trabalho, que dêem lugar   contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A falta de comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessão do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

Cláusula 50.^a

Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a)   dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 51.^a

Acordo de revogação

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 52.^a

Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remete-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o empregador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 53.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, pode ocorrer, nos termos da lei, por:

a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);

b) Despedimento colectivo;

c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

d) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 54.^a

Ilícitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 55.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

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

2 — A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6 — A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no n.º 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição de base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 57.^a

Abandono de trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

Cláusula 58.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

Cláusula 59.^a

Certificado de trabalho

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação da segurança social.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 60.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete directamente ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

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

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

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

5 — O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 62.^a

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa, sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercício em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 63.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a**Exercício da acção disciplinar**

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 65.^a**Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 66.^a**Processo disciplinar para despedimento**

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito fundamentadamente.

5 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem, mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir

a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

11 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo de Trabalho.

13 — No caso de se tratar de microempresas, o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto no artigo 418.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX**Condições particulares do trabalho****Cláusula 67.^a****Funções das mulheres e menores**

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 68.^a**Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes**

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

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

d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;

e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida

na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;

h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 69.^a

Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 70.^a

Trabalho de menores

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 71.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — O estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 — Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

Cláusula 72.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

4 — O empregador deve promover a adaptação de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou

doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

5 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

6 — Os encargos referidos no n.º 4 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

7 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

8 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar.

9 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora é obrigada a organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Serviços de medicina do trabalho

As empresas são obrigadas a promover serviços de medicina do trabalho e de prevenção de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 75.^a

Princípio geral

Os empregadores instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes de cada uma das enti-

dades signatárias, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

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

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — A presente convenção colectiva substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores e respectivas alterações, aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias e às empresas representadas pela Associação Industrial do Minho.

2 — Nos precisos termos do número anterior, esta convenção colectiva considera-se globalmente mais favorável do que todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos, que ficam deste modo expressamente revogados.

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo, elaborado ao abrigo do disposto no artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é considerado globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva vigentes no sector, revogando, assim, o CCT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1979, n.º 23, de 22 de Junho de 1980, n.º 28, de 29 de Julho de 1981, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, n.º 21, de 8 de Junho de 1986, n.º 21, de 8 de Junho de 1987, n.º 21, de 8 de Junho de 1988, n.º 24, de 30 de Junho de 1989, n.º 24, de 29 de Junho de 1990, n.º 23, de 22 de Junho de 1991, n.º 25, de 8 de Julho de 1992, n.º 29, de 8 de Agosto de 1993, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995, n.º 33, de 8 de Setembro de 1996, n.º 32, de 29 de Agosto de 1997, n.º 31, de 22 de Agosto de 1998, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, n.º 31, de 22 de Agosto de 2001, n.º 37, de 8 de Outubro de 2002, e n.º 36, de 29 de Setembro de 2003.

Cláusula 79.^a

Aprendizagem

1 — As categorias de pintor, modelador e oleiro rodista poderão ter uma aprendizagem de dois anos.

2 — As restantes categorias não poderão ter uma aprendizagem superior a um ano.

3 — Não haverá aprendizagem para a categoria de auxiliar de serviços.

4 — Não haverá período de aprendizagem quando o trabalhador já tenha exercido as funções para a categoria que vai exercer, numa outra entidade empregadora.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada categoria, para a qual se prevê aprendizagem.

6 — O número de auxiliares de serviços não poderá exceder 10 % do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido para aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

Braga, 8 de Junho de 2009.

ANEXO I

Quadro geral de densidade

Classes	1	2	3	4	5	6
1. ^a	-	-	1	1	2	2
2. ^a	1	2	2	3	3	4

ANEXO II

Definição de categorias

Acabador. — É o trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas e bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

Ajudante de forneiro. — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Cromador/roleiro. — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica, na loiça ou vidro, cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar, sobre os mesmos, rolos, baeta ou escova.

Decorador manual. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica a pincel, na generalidade.

Decorador à pistola. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de cerâmica à pistola.

Engenheiro técnico. — É o trabalhador que tem por função organizar adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa.

Embalador. — É o trabalhador que embrulha ou embala os objectos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

Embrulhador. — É o trabalhador que executa as tarefas conducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

Encarregado. — É o trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhadores da mesma.

Enfornador e desenfornador. — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Formista. — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

Forneiro. — É o trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efectuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou mufias e a responsabilidade de cozedura.

Lavador. — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, peças de cerâmica.

Lixador. — É o trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

Modelador. — É o trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros e pesados, competindo-lhe ainda zelar sem execução, pela boa conservação e limpeza veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oleiro formista ou de lambugem. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

Oleiro asador-colador. — É o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro rodista. — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador de máquina de prensar ou prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática.

Pintor manual. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica a pincel, em pormenor.

Preparador de pasta. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de barro.

Porteiro ou guarda. — É o profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de conduta de água, gás ou riscos de incêndio; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos.

Rebarbador. — É o trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

Torneiro. — É o trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

Vidrador. — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

Servente. — É a trabalhadora que, para além de serviço de limpeza, executa todos os serviços não especificados.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial em vigor a partir de 1 de Maio de 2009
1	Engenheiro técnico Encarregado Modelador de 1.ª	677

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial em vigor a partir de 1 de Maio de 2009
2	Modelador de 2.ª Motorista de pesados Oleiro rodista de 1.ª	628
3	Decorador à pistola de 1.ª Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2.ª Oleiro asador-colador	563
4	Decorador à pistola de 2.ª Formista de 1.ª Forneiro Enfornador/desenfornador Preparador de pasta Vidrador	498
5	Cromador-roleiro de 1.ª Formista de 2.ª Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª Oleiro jaulista de 1.ª Operador de máquina de prensar ou prensador Pintor manual de 1.ª Torneiro	486
6	Acabador de 1.ª Cromador-roleiro de 2.ª Decorador manual de 1.ª Pintor manual de 2.ª	483
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2.ª Decorador manual de 2.ª Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª Oleiro jaulista de 2.ª	480
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	478
	Praticante Aprendiz	390 385

Braga, 8 de Junho de 2009.

Pala AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

Carlos Sousa Macedo, mandatário.

Depositado em 15 de Junho de 2009, a fl. 48 do livro n.º 11, com o n.º 140/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, estejam filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria nos distritos acima mencionados.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em euros
I	936
II	882
III	824
IV	763
V	672
VI	630
VII	545
VIII	530
IX	464
X	450

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2008, e 40, de 29 de Outubro de 2008.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 101 empresas e 284 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

Carlos Nicolau Caria, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, secretário-geral e mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, estejam filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria nos distritos acima mencionados.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos nove meses, contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita, decorridos dois anos, contados a partir da referida data, e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciante disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(ais) a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para as categorias profissionais por ele abrangidas são:

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

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Regras de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia.

3 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao Sindicato e à Associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e poderá ter a duração de um mês.

2 — Mantendo-se o contrato de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o

trabalhador através de convite, ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 6.^a

Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

Cláusula 7.^a

Contratação a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e em igualdade de condições com os restantes candidatos, terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitante à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do contrato de trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome

ou denominação ou as referências exigidas na alínea *e*) do número anterior, ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas *d*) e *f*) do mesmo número.

7 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8 — O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até seis meses ou superior.

9 — Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10 — Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuí-los categorias profissionais e classes diferentes das nele previstas.

2 — A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruírem.

3 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.^a, ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 2 e 1 anos, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

3 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior (pré-oficial) logo que tenha permanecido um mínimo de seis meses como aprendiz.

4 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que ele se verificou.

5 — Ao fim de um ano de aprendizagem, o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem assinaladas com (b) no anexo II.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1 — Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista no n.º 5 da cláusula 10.^a, ingressando em praticante, o aprendiz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2 — Os pré-oficiais e os praticantes, ao fim de dois anos na categoria, terão acesso à categoria de oficial de 3.^a

3 — Os oficiais de 3.^a, ao fim de três anos de permanência na categoria, terão acesso à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a, ao fim de três anos de permanência na categoria, terão acesso à categoria de oficiais de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior, para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6 — Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7 — No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8 — Os oficiais de 1.^a, ao fim de três anos de permanência na categoria, terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros, será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 13.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais procederão, de acordo com a legislação em vigor, à elaboração e envio dos mapas de quadro de pessoal para as entidades oficiais, do qual enviarão cópia para a organização sindical outorgante desta convenção, bem como o afixarão em lugar bem visível no local de trabalho.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de 40 horas, repartindo-se por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4 — As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

5 — O trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, seja qual for a duração do trabalho executado.

6 — O trabalho prestado em continuidade de serviço depois das 20 horas dá direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de 2 horas consecutivas de trabalho suplementar e 120 horas/ano, salvo nos casos de iminência de prejuízos graves e casos de força maior.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

9 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoquem.

Cláusula 16.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % do número de horas de trabalho suplementar realizado.

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

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

SECÇÃO II

Remuneração do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo II, de acordo com o respectivo enquadramento profissional.

Cláusula 19.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 20.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2 — O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos que se prevêm na cláusula 36.^a e durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano de cessação.

4 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da respectiva cessação.

Cláusula 22.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 75 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{período de trabalho semanal}}$$

3 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao fim da 1.^a semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 23.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 23.^a e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a € 16,40.

Cláusula 24.^a**Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado**

O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 25.^a**Abono para deslocações**

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade em lugar diverso do local habitual de trabalho, terá direito ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento, directamente impostas pelo exercício dessa actividade, à importância diária de 7,5 % da remuneração do grau II, ou o pagamento das despesas, contra a apresentação de documento comprovativo.

2 — Ao trabalhador que, mediante acordo prévio, se desloque em viatura própria ao serviço da empresa, ser-lhe-á pago o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço de gasolina por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO IV**Suspensão da prestação do trabalho****SECÇÃO I****Férias****Cláusula 26.^a****Direito a férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias remuneradas em

cada ano civil que não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

2 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — No ano da admissão, o trabalhador, sempre que a entidade empregadora encerre para férias, não poderá ser penalizado por esse facto, tendo direito à remuneração completa do período de encerramento.

7 — Nos casos previstos no n.º 4, caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias que eventualmente tenha gozado a mais.

Cláusula 27.^a**Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinge um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 28.^a**Acréscimo da duração das férias**

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

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

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

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

2 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por factos respeitantes ao trabalhador.

Cláusula 29.^a**Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — O trabalhador convocado a prestar serviço militar terá direito a gozar o período de férias e a receber o respectivo subsídio, antes da sua incorporação, devendo para esse efeito avisar imediatamente do facto à entidade patronal.

3 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao seu serviço.

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

Cláusula 30.^a**Cumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, salvo o previsto nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 31.^a**Retribuição durante as férias**

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias.

3 — A redução do período de férias nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 41.^a não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 32.^a**Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente o trabalhador ou, na sua falta, o sindicato.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

5 — Durante o período de férias, se o trabalhador adoecer, são as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, salvo se outra data for acordada entre as partes, os restantes dias não compreendidos naquele período.

6 — Haverá ainda lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

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

8 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo, observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula seguinte.

11 — A entidade patronal deverá elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano, devendo enviar uma cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 33.^a**Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar, bem como o respectivo subsídio de férias.

2 — O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 34.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 35.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar.

Cláusula 36.^a**Descanso semanal e feriados**

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
Domingo de Páscoa;
1 de Maio;
10 de Junho;
Corpo de Deus;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal do respectivo concelho.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de Dezembro, sem perda de remuneração.

Cláusula 37.^a**Faltas — Definição**

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

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como:

a) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;

b) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;

c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, acrescidas de 1 dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro;

d) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;

e) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

f) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena; padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

g) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

h) As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino.

i) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Aplica-se o disposto na alínea g) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 39.^a**Comunicação e prova sobre falta justificada**

1 — As faltas justificadas quando previsíveis deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência

mínima de cinco dias e as imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — As faltas dadas por motivo da alínea *e*) da cláusula anterior deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 38.^a, até 30 dias por ano;

d) As previstas na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 38.^a, até 15 dias por ano;

e) As previstas na alínea *d*) até quatro dias/mês para dirigentes e oito horas/mês para delegados sindicais;

f) As previstas na alínea *i*) do n.º 1 da cláusula 38.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção

colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O contrato caducará, porém no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres e garantias das partes

Cláusula 44.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 7.^a;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;

i) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas e para a prestação de provas de avaliação;

j) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

l) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 45.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar o disposto no presente contrato e nas disposições legais aplicáveis;

b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe forem confiadas;

c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgar informações quanto à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho e disciplina, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;

f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal que lhes tenham sido confiados;

g) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

i) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no n.º 2 da cláusula 9.^a;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade da entidade patronal, é vedado a esta recorrer à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

Cláusula 48.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada

mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2 — Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 50.^a

Exercício da acção disciplinar

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

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

4 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito (processo disciplinar prevista na cláusula 77.^a do presente contrato) de que constem audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 51.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2 — O delegado sindical ou, na sua falta, o sindicato respectivo dever ser avisado da suspensão no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 52.^a**Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 44.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 53.^a**Execução e caducidade do procedimento disciplinar**

1 — Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

2 — A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

3 — Da aplicação das sanções previstas no n.º 1 da cláusula 48.^a pode o trabalhador directamente ou por intermédio do sindicato respectivo reclamar para a entidade competente.

Cláusula 54.^a**Transmissão da empresa ou estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão por qualquer título da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalhos dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

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

4 — Considera-se económica o conjunto de meios organizativos com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 55.^a**Cessação ou interrupção da actividade**

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO VIII**Condições particulares de trabalho****SECÇÃO I****Maternidade e paternidade****Cláusula 56.^a****Maternidade e paternidade**

1 — Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a protecção da maternidade e da paternidade (Código do Trabalho e Lei n.º 35/2004), são assegurados os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 23.º do Código do Trabalho e nos artigos 30.º a 40.º da Lei n.º 35/2004;

b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito à protecção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 49.º, bem como à protecção contra o despedimento consagrada no artigo 51.º, ambos do Código do Trabalho, que aqui se dão por reproduzidos;

c) Faltar durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

d) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

e) O direito consagrado nas alíneas anteriores é atribuído ao pai na totalidade ou no remanescente ao período já gozado pela mãe e no mínimo de 30 dias no caso de incapacidade física ou por doença da mãe ou morte da mesma, ou por decisão dos pais;

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

g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

2 — Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

Cláusula 57.^a**Protecção do património genético**

Aos trabalhadores será assegurada a protecção do património genético, nomeadamente a prevista nos artigos 41.º a 65.º da Lei n.º 35/2004, que aqui se dão por reproduzidos.

Cláusula 58.^a**Regime de licenças, dispensas e faltas**

Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, as empresas pagarão as licenças, faltas e dispensas não previstas na cláusula 40.^a, sendo posteriormente ressarcidas dos subsídios que o trabalhador usufruir da segurança social.

SECÇÃO II

MenoresCláusula 59.^a**Trabalho de menores**

1 — Excepto para as actividades referidas nos artigos 122.º a 126.º da Lei n.º 35/2004, só podem ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e apenas para trabalhos leves, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho e do artigo 115.º da Lei n.º 35/2004 (lei de regulamentação do Código).

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à sua idade, que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação e prevenindo de modo especial qualquer risco resultante da falta de experiência, da consciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento.

4 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantesCláusula 60.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fracccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas — dispensa até 3 horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas — dispensa até 4 horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas — dispensa até 5 horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas — dispensa até 6 horas semanais.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

5 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

6 — Para efeitos de aplicação deste artigo, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurançaCláusula 61.^a**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado no regime jurídico actual (Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, com a nova redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro), nomeadamente o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2004.

a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, tais como lavabos e chuveiros convenientemente apropriados.

b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 85 dB.

d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, segundo a natureza, importância e riscos calculados.

e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

g) A existência e funcionamento de serviços de segurança, higiene e saúde assegurados por um médico do trabalho que, dado a especificidade das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção.

h) Nenhum médico do trabalho poderá assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês. Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores, não sendo da sua competência exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

i) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

2 — Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 62.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição e agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção, protecção, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente.

Cláusula 63.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e devem denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

Cláusula 64.^a

Acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80 % da retribuição mensal desde o 1.º dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2 — As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO X

Cessaçao do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

Sem prejuízo dos preceitos e garantias dos trabalhadores consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a cessação do contrato de trabalho rege-se pelo estipulado no artigo 384.º do referido Código, ou seja, por:

a) Caducidade:

i) Verificando-se o seu termo;

ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

iii) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez;

b) Revogação, por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento onde conste a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;

c) Resolução por evocação de justa causa por qualquer das partes;

d) Denúncia por parte do trabalhador mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme a antiguidade seja até ou mais de dois anos.

Cláusula 66.^a

Ilícitude do despedimento

Para além das demais situações de Ilícitude do despedimento constantes do Código do Trabalho, bem como das garantias de indemnização do trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais e ainda da reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho nos casos de Ilícitude, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 67.^a**Efeitos da Ilícitude**

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 68.^a**Justa causa de despedimento**

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 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 empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 69.^a**Procedimento disciplinar**

A elaboração da nota de culpa, a instauração do procedimento, a resposta à nota de culpa, a instauração e decisão obedecem aos artigos 411.º a 415.º do Código do Trabalho, que aqui se dão por reproduzidos.

Cláusula 70.^a**Resolução**

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

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 396.º, com as necessárias adaptações.

Cláusula 71.^a**Indemnização devida ao trabalhador**

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — No caso do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 72.^a**Falência**

A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho. O administrador de falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 73.^a**Documento a entregar ao trabalhador aquando da cessação do contrato de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no artigo 65.º do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril.

CAPÍTULO XI

Comissão paritáriaCláusula 74.^a**Comissão paritária**

1 — A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção, considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representantes(s).

2 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 75.^a**Competências**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 76.^a**Funcionamento**

1 — Os membros da comissão paritária reunirão a pedido de qualquer das partes e aprovarão o regulamento de funcionamento.

2 — As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, considerando-se as suas deliberações partes integrantes da presente convenção.

CAPÍTULO XII

Disposições finaisCláusula 77.^a**Revogação dos contratos anteriores**

O presente contrato colectivo revoga em tudo o que for mais favorável ao CCT publicado no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002.

Cláusula 78.^a**Direitos adquiridos**

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

Cláusula 79.^a**Disposição final**

Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato, nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

ANEXO I

Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

Alisador/acabador. — É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

Auxiliar. — É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

Batedor de ouro em folha. — É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

Cinzalador. — É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

Cravador/joalheiro. — É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Dourador e prateador. — É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

Esmaltador de artefactos de arte. — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

Enchedor. — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Filigraneiro. — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

Fundidor-moldador (em caixas). — É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

Fundidor-moldador (em ceras perdidas). — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

Gravador manual. — É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal.

Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar.

Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

Gravador mecânico. — É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos.

Pode afiar as ferramentas utilizadas.

Guilhochador. — É o trabalhador que monta, regula e opera uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

Imprimidor (repuxador) de metais preciosos. — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

Joalheiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal.

Prepara as ligas metálicas, fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

Oficial de faqueiro. — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Oficial de martelo (caldeireiro de prata). — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Operador de máquinas de lapidar metais. — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o apropriado a seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina

Ourives (ourives de ouro). — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Polidor de ouro ou joalheria. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria.

Polidor de pratas. — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquinas de polir), mas com o objectivo específico do polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Prateiro (ourives de prata). — É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

ANEXO II

Enquadramento profissional — Âmbito profissional

Grau	Categorias profissionais
I	<p>Batedor de ouro em folha — oficial principal (a). Cinzelador — oficial principal (a). Cravador joalheiro — oficial principal (a). Filigraneiro — oficial principal (a). Guilhochador — oficial principal (a). Gravador manual — oficial principal (a). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos — oficial principal (a). Joalheiro — oficial principal (a). Oficial de faqueiro — principal (a). Oficial de martelo (caldeireiro de prata) — principal (a). Ourives — oficial principal (a). Prateiro — oficial principal (a).</p>
II	<p>Batedor de ouro em folha de 1.^a Dourador/prateador — oficial principal (b). Cinzelador de 1.^a Cravador joalheiro de 1.^a Filigraneiro de 1.^a Fundidor-moldador (em caixa) — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em ceras perdidas) — oficial principal (b). Guilhochador de 1.^a Gravador manual de 1.^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1.^a Joalheiro de 1.^a Oficial de faqueiro de 1.^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1.^a Operador de máquinas de lapidar metais — principal (b). Ourives de 1.^a Polidor de pratas — oficial principal (b). Polidor de ouro e joalheiro — oficial principal (b). Prateiro de 1.^a</p>
III	<p>Alisador/acabador — oficial principal (b). Dourador/prateador de 1.^a Enchedor — oficial principal (b). Esmaltador de artefactos de ouro — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em caixas) de 1.^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1.^a Gravador mecânico — oficial principal (b). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2.^a Operador de máquinas de lapidar metais de 1.^a Polidor de pratas de 1.^a Polidor de ouro e joalheria de 1.^a</p>
IV	<p>Alisador/Acabador de 1.^a Batedor de ouro em folha de 2.^a Cinzelador de 2.^a Cravador/joalheiro de 2.^a Dourador/prateador de 2.^a Enchedor de 1.^a Esmaltador de artefactos de ouro de 1.^a Filigraneiro de 2.^a Fundidor-moldador (em caixas) de 2.^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 2.^a Guilhochador de 2.^a Gravador manual de 2.^a Gravador mecânico de 1.^a Joalheiro de 2.^a Oficial de faqueiro de 2.^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 2.^a Operador de máquinas de lapidar metais de 2.^a Ourives de 2.^a Prateiro de 2.^a Polidor de pratas de 2.^a Polidor de ouro e joalheria de 2.^a</p>

Grau	Categorias profissionais
V	Alisador/acabador de 2. ^a Batedor de ouro em folha de 3. ^a Cinzelador de 3. ^a Gravador/joalheiro de 3. ^a Dourador/prateador de 3. ^a Enchedor de 2. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a Filigraneiro de 3. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a Guilhocador de 3. ^a Gravador manual de 3. ^a Gravador mecânico de 2. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a Joalheiro de 3. ^a Oficial de faqueiro de 3. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a Ourives de 3. ^a Prateiro de 3. ^a Polidor de pratas de 3. ^a Polidor de ouro e joalheria de 3. ^a
VI	Alisador/Acabador de 3. ^a Enchedor de 3. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a Gravador mecânico de 3. ^a
VII	Auxiliar. Praticante do 2.º ano. Pré-oficial do 2.º ano
VIII	Praticante do 1.º ano. Pré-oficial do 1.º ano.
IX	Aprendiz do 2.º ano.
X	Aprendiz do 1.º ano.

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III**Tabela salarial**

Grau	Valor em euros
I	936
II	882
III	824
IV	763
V	672
VI	630
VII	545
VIII	530
IX	464
X	450

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 101 empresas e 284 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

Carlos Nicolau Caria, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Depositado em 16 de Junho de 2009, a fl. 48 do livro n.º 11, com o n.º 42/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2005.

CAPÍTULO I**Área, âmbito, vigência e denúncia****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e, por outro, os seus trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, e aplica-se em todos os locais em que, no território nacional, aquela desempenhe a sua actividade principal de prestação de serviços de recepção, movimentação, armazenagem, expedição e transporte de matérias-primas alimentares e produtos conexos, mediante a utilização das suas estruturas de armazenagem aos operadores comerciais inseridos no seu ramo de actividade, e conexas, bem como as que venham a caber, nos termos da lei, no seu objecto social.

Cláusula 2.ª**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número um e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma po-

sição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo máximo de 30 dias, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorrido o prazo de vigência constante no precedente n.º 1.

CAPÍTULO II

Admissões, quadros, carreiras e promoções

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os candidatos que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2 — A admissão deve ser objecto de concurso, o qual poderá ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3 — Para efeitos de admissão terão que ser apresentadas as provas documentais de habilitações literárias e ou qualificações profissionais.

4 — A admissão fica condicionada à observância dos requisitos legais vigentes, nomeadamente quanto à idade.

5 — No acto de admissão é atribuído ao trabalhador um número de empregado e fornecido um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante 60 dias nos casos dos situados nos níveis 1 a 6 da tabela salarial, até 120 dias no caso dos situados nos níveis 7 a 11 e até 180 dias para os restantes casos.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — A denúncia do contrato deve ser obrigatoriamente comunicada por escrito com 3 ou 7 dias úteis de antecedência, consoante o período experimental tenha durado até ou mais de 60 dias.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador é permitida a admissão de um substituto sob a modalidade de contrato a termo.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela Empresa até

oito dias antes de o prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a termo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à prevista para a categoria profissional do substituído.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — A Empresa pode, para além do seu quadro de pessoal, contratar trabalhadores a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais, definições de funções e preenchimento de lugares e cargos

1 — As categorias profissionais, e as respectivas definições de funções, são as estabelecidas no anexo I.

2 — As condições gerais e específicas sobre carreiras profissionais e promoções estão definidas no anexo II.

3 — A atribuição das categorias será feita de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

4 — A Empresa só pode atribuir as categorias profissionais previstas neste AE. A criação de novas categorias implicará a participação às organizações sindicais do respectivo enquadramento, seguindo-se a negociação com as mesmas.

5 — Quando as funções desempenhadas correspondam a diferentes categorias, os trabalhadores serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

6 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito, preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na Empresa, incluindo os contratados a termo. Em regra será feito por concurso interno publicitado nos diferentes locais de trabalho com a definição de critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

Cláusula 8.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a nível ou subnível superior, podendo tal passagem ocorrer por acesso automático ou por mérito.

Cláusula 9.^a**Mapa dos quadros de pessoal**

A Empresa é obrigada a elaborar e a remeter os mapas dos quadros de pessoal às entidades competentes, e a afixá-los nos termos da lei.

Cláusula 10.^a**Cargos de direcção e de chefia**

1 — São considerados cargos de direcção e de chefia os cargos de estrutura de director-geral, director, chefe de serviço e coordenador operacional.

2 — Todos os cargos de direcção e chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço.

§ único. O desempenho de cargos de direcção e chefia em regime de comissão de serviço dá ao trabalhador o direito a auferir uma das remunerações previstas no anexo v.

3 — O desempenho de cargos de direcção e chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer momento, por decisão do conselho de administração, sem que daí possa resultar diminuição da retribuição mensal.

4 — Cessando o exercício do cargo de direcção ou de chefia, o trabalhador é reintegrado, salvo acordo diverso, na sua carreira profissional e em nível não inferior ao que lhe corresponderia se nela tivesse permanecido ininterruptamente.

5 — O trabalhador nomeado para o exercício de cargos de direcção ou de chefia em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos inerentes à sua carreira profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 11.^a**Deveres da Empresa**

A Empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Não exigir a execução de tarefas incompatíveis com a categoria profissional ou capacidade física;

g) Não exigir a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança, respeitando a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, permitindo ao trabalhador a consulta do seu processo individual, com exclusão dos testes psicotécnicos;

m) Passar certificados ao trabalhador contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do processo individual;

n) Responder por escrito às reclamações dos trabalhadores ou dos seus representantes, desde que devidamente mandatados, no prazo de 45 dias;

o) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício das funções profissionais na Empresa, quando esta não se considere, ela própria ou qualquer dos seus trabalhadores, directa ou indirectamente lesados pelo acto;

p) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 12.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a administração, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa, nomeadamente

por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste AE, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Quando em funções de direcção ou de chefia, e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores na sua dependência hierárquica;

l) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

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

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

c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição normal;

e) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora dos casos previstos na lei ou no presente AE, ou quando haja acordo;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

2 — O trabalhador poderá, para salvaguardar a sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da execução possam resultar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

3 — A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga do imediato cumprimento.

4 — No caso previsto no número anterior o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de administração a situação verificada.

Cláusula 14.^a

Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do Conselho de Administração, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas, receberá, com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do substituído.

3 — Se a substituição durar mais de cento e vinte dias seguidos ou cento e oitenta interpolados, o substituto manterá o direito à retribuição prevista no número anterior.

4 — No caso previsto no número anterior, a retribuição adicional manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á de acordo com as normas gerais de preenchimento de vagas.

6 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Princípio geral

Compete à Empresa, por intermédio do conselho de administração, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia, dentro dos limites decorrentes do presente AE.

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos para refeição ou descanso diários.

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidos os trabalhadores abrangidos e os seus órgãos representativos.

3 — No âmbito do presente AE considera-se:

a) Horário normal — aquele em que as horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixos;

b) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e a duração do intervalo

para a refeição e o descanso podem ser móveis havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

c) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os empregados mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) Horário diferido — aquele que, sendo fixo, tem, contudo, o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários anteriores.

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados na Empresa para os respectivos grupos profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo ser prestadas mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador esteja a desempenhar uma tarefa durante o intervalo para a refeição ou descanso, o tempo respectivo ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os horários referidos nas alíneas b), c) e d) do n.º 3 da cláusula 16.^a deverão, na medida do possível, ser organizados e estabelecidos de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderá haver isenção de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial não inferior a 25 % da remuneração normal de trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que carece de acordo do trabalhador, só poderá ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho. O disposto no presente número não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3 — Não carece do acordo do trabalhador a prestação de trabalho suplementar em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

4 — Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as duzentas horas.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, que não seja por motivo de força maior, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis, será compensado na base de 25 % das horas de trabalho suplementar efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos quando perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7 — Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior, o mesmo será fixado pela Empresa.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

9 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação de trabalho.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a Empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no n.º 5.5 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

11 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos;
- d) Ceia — das 22 às 24 horas.

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil ou normal dá direito a retribuição especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Trabalho diurno:

- 1.^a hora — 50 %;
- 2.^a hora e seguintes — 75 %;

b) Trabalho nocturno:

- 1.^a hora — 100 %;
- 2.^a hora e seguintes — 150 %;

c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com acréscimo de 150 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{PNT \times 52}$$

sendo:

RM — retribuição base mensal, conforme o anexo III, acrescida do valor das anuidades e diuturnidades;

PNT — período normal de trabalho semanal em horas.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é retribuído com acréscimo de 200 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que, por razões de força maior, a Empresa seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso, o trabalho prestado em dias de descanso semanal será retribuído com acréscimo de 150 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;

b) Prestado em prolongamento do período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 20.^a

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento em alguma ou algumas das diversas áreas de trabalho da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho por turnos terá a duração máxima de trinta e cinco horas semanais.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE tenham horário de trinta e seis horas mantêm o direito à redução de duas horas e trinta minutos quando laborarem em regime de turnos.

5 — O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder sete horas.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma a que não haja mais de cinco horas de

trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo de serviço efectivo.

7 — Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo ou quando necessidades imperiosas de laboração da Empresa o determine.

8 — No caso previsto na parte final do número anterior, a Empresa procurará, logo que possível, que o trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9 — A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

10 — A escala de turnos prevista neste AE será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa, até ao final do anterior período de trabalho, não sendo, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria como se a ausência não se tivesse verificado.

13 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades de serviço.

14 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15 — Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos, a Empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16 — Para preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 14.

Cláusula 24.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno no montante fixado no n.º 5.3 do anexo IV.

2 — Este subsídio é devido mesmo quando se verifique:

a) O gozo de férias;

b) Deslocações em serviço externo.

3 — O subsídio de turno estabelecido no n.º 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no n.º 5.4 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no n.º 1.

Cláusula 25.^a

Regime de prevenção

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

3 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparecimento no local de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio de acordo com os valores fixados no n.º 5.7 do anexo IV, nos seguintes termos:

a) Por cada semana seguida de prevenção, a qual compreende todo o tempo que decorre das 17 horas de segunda-feira às 17 horas do domingo seguinte, com exclusão dos períodos compreendidos entre as 0 horas e as 8 horas de cada dia;

b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 17 horas do dia anterior até às 24 horas do próprio dia;

c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 17 horas de sexta-feira às 17 horas de domingo;

d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

6 — Por cada deslocação em regime de prevenção o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento no mínimo de duas horas como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado conforme o caso, independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, iniciando-se a contagem do tempo de prestação de serviço com uma hora de antecedência em relação ao registo de ponto;

b) Ao fornecimento pela Empresa de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 26.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se a instalação em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança, para outra instalação, numa distância superior a 10 km daquele onde normalmente se presta serviço.

3 — O trabalhador só poderá ser transferido mediante o seu acordo, ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

4 — Tratando-se de transferência individual, poderá esta ser recusada, permanecendo o trabalhador no mesmo local, salvo quando a Empresa provar que a transferência

não lhe causa prejuízo sério. Neste caso, o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

5 — Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

Cláusula 27.^a

Encargos com a transferência

1 — Nas transferências de local de trabalho numa distância superior a 10 km, a Empresa custeará:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo o seguro, caso este se verifique;

b) Um mês de ajudas de custo, quando houver mudança de residência.

2 — Nos casos de transferência por iniciativa da Empresa o trabalhador terá direito ao eventual acréscimo no custo do transporte público.

Cláusula 28.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por trabalho fora do local habitual a realização temporária de serviço que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de origem.

2 — A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita, ou não, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3 — A deslocação dá direito ao trabalhador a uma ajuda de custo para custear as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento.

4 — Para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento, considerados unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a dezasseis horas, os valores são os fixados no n.º 2 do anexo IV, para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas.

5 — Os valores das ajudas de custo nas deslocações ao estrangeiro constantes de regulamento interno da Empresa serão actualizados anualmente de acordo com os coeficientes acordados para a tabela salarial.

6 — As despesas de transporte originadas pela deslocação em serviço constituirão encargo da Empresa.

7 — Nas deslocações superiores a vinte e quatro horas em território nacional o trabalhador terá direito ao valor previsto no n.º 5.8 do anexo IV por dia completo, para eventuais pequenas despesas não documentadas.

Cláusula 29.^a

Transportes nas deslocações

1 — Quando as deslocações em serviço externo não possam ser efectuadas em viatura da Empresa, devem ser utilizados os transportes públicos colectivos.

2 — Nas deslocações por motivo de serviço pode ser autorizada a utilização de viatura própria, mediante o pagamento por quilómetro da importância estabelecida na cláusula seguinte.

Cláusula 30.^a**Pequenas deslocações**

1 — Quando as deslocações forem efectuadas em via-tura própria, serão pagas na base do valor estabelecido por quilómetro percorrido para os funcionários públicos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceder o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a**Grandes deslocações**

1 — Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

a) Ao reembolso das despesas efectuadas e bem assim das respeitantes a vacinas, passaporte e vistos, se a elas houver lugar;

b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior devidamente comprovado, que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;

c) Ao pagamento de ajudas de custo, conforme o preceituado na cláusula 28.^a

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à Empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual e à pessoa por ele indicada.

3 — As obrigações da Empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

4 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

5 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o do retorno ao local da deslocação não serão contados nas férias.

Cláusula 32.^a**Cobertura de riscos inerentes a deslocações**

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade, deverão ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se não houvesse deslocação.

2 — Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a € 49 879,78.

3 — Durante os períodos de doença comprovada por estabelecimento hospitalar, por médico de centro de saúde ou por atestado médico, neste caso com direito a comprovação por parte da Empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência

médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido como condição necessária para o tratamento pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, com o direito a comprovação pelos serviços médicos da Empresa, esta pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte em deslocação, a Empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

CAPÍTULO V**Retribuição do trabalho****Cláusula 33.^a****Definições e âmbito**

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da Empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho ou do exercício da sua função.

2 — Considera-se retribuição normal de trabalho o valor da retribuição base mensal prevista no anexo III, acrescida das anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Considera-se retribuição complementar de trabalho todas as restantes retribuições recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de risco pela limpeza de células, o subsídio de refeição, o subsídio familiar, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o abono para falhas e o trabalho suplementar e o subsídio de prevenção quando tenham carácter regular e periódico.

4 — Para efeitos das indemnizações previstas na cláusula 60.^a, «Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho», e das indemnizações devidas por aplicação de sanções abusivas, a retribuição compreende as retribuições complementares de trabalho estabelecidas nos n.ºs 2 e 3, com excepção do subsídio de risco pela limpeza de células e do subsídio de prevenção.

5 — O desempenho de cargos de direcção e de chefia em regime de comissão de serviço dá ao trabalhador o direito a auferir uma retribuição complementar mínima equivalente a 15 % da sua retribuição base mensal. No caso de cessação da comissão de serviço, a retribuição complementar auferida manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais. Para aferir deste diferencial de 15 % serão considerados todos os componentes da retribuição.

6 — O disposto no n.º 5 não prejudica o diferencial já existente na relação categoria/cargo de estrutura.

Cláusula 34.^a**Forma e tempo de pagamento**

O pagamento da retribuição será efectuado por depósito bancário, se e enquanto outro meio não for solicitado pelo trabalhador, até ao final do antepenúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 35.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou níveis, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 36.^a**Anuidades**

Por cada ano de antiguidade na Empresa o trabalhador terá direito a uma anuidade, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no anexo IV.

Cláusula 37.^a**Abono para falhas**

O desempenho, com carácter de regularidade, de funções de tesouraria dará direito a um abono mensal para falhas de harmonia com o valor constante no anexo IV.

Cláusula 38.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição de trabalho.

2 — No ano de admissão, receberão o subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 do mês de Dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição que tenha lugar até ao último dia do ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

7 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será pago o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção como mês completo.

Cláusula 39.^a**Subsídio de poluição**

1 — Os trabalhadores da Empresa que trabalhem em condições de ambiente poluído, decorrente da movimentação de grânéis sólidos alimentares, têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no anexo IV.

2 — Os que, esporadicamente, estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior, por períodos não inferiores a um dia completo por mês, receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3 — O direito ao subsídio cessa a partir da data em que se não verificarem os condicionalismos da sua concessão.

Cláusula 40.^a**Subsídio de refeição**

A cada trabalhador será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição do valor fixado no anexo IV.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 41.^a****Dias de descanso semanal, feriados e tolerâncias**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 2, observar-se-ão, também, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital, devendo para esse efeito o Terminal Portuário da Trafaria ser considerado nas condições da sede e do Terminal Portuário do Beato.

4 — Na véspera de Natal durante todo o dia, e no dia 31 de Dezembro a partir das 17 horas, haverá tolerância de ponto.

Cláusula 42.^a**Direito a férias retribuídas**

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

2 — Em cada ano civil os trabalhadores têm direito ao gozo de um período de férias retribuído com a duração de vinte e dois dias úteis, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 7 seguintes.

3 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

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

5 — 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.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente

previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do interessado.

7 — No caso de o trabalhador optar por gozar pelo menos 12 dias úteis de férias fora do período de 1 a 31 de Agosto e de 15 a 31 de Dezembro, terá direito a gozar nesse ano mais 3 dias de férias, no total de 25 dias úteis.

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e a Empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou a Comissão Sindical ou Intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos referidos no n.º 1.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de Março do ano em que vão ser gozadas.

5 — Na marcação dos períodos de férias será assegurado, sempre que possível, o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa.

6 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

Cláusula 44.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

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

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

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado entre o trabalhador e a Empresa. Na falta de acordo, compete à Empresa a marcação, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Haverá ainda lugar a alteração do período de férias se, na data prevista para o seu início, o trabalhador estiver temporariamente impedido de o gozar por facto que não lhe seja imputável, cabendo neste caso à Empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

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

6 — Verificando-se a impossibilidade de gozo de férias até 31 de Dezembro ou se a cessação do impedimento ocorrer após aquela data, o trabalhador tem direito a gozá-las até ao termo do 1.º trimestre ou em acumulação com as férias do ano seguinte.

7 — Da aplicação do número anterior não pode resultar a acumulação de mais de dois períodos anuais de férias.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1 — Se, durante as férias, o trabalhador adoecer, serão aquelas interrompidas, desde que a Empresa seja do facto informada o mais rapidamente possível com indicação da data do início e do termo da doença, bem como do local onde se encontra.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada por médico designado pela segurança social ou pela empresa, nos termos e condições legalmente previstos.

3 — O gozo do período de férias em falta prosseguirá após o termo da situação de doença, mediante acordo, cabendo à Empresa, na falta deste, a marcação sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 43.^a

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, há ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a cessação do contrato de trabalho ocorrer por falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela Empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem provar ter direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 47.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo de férias, o trabalhador tem direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm o direito a um subsídio de

férias, de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição decorrente de promoção que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — O subsídio de férias será pago, nos termos do n.º 1, desde que sejam gozados, pelo menos, dez dias de férias. Se o período a gozar for inferior, há o direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente solicitado.

4 — Os subsídios de férias serão liquidados até 30 de Junho, quando o gozo se verifique após essa data.

Cláusula 49.^a

Faltas ao serviço

1 — Por falta ao serviço entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, dividido este em período da manhã e período da tarde.

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O tempo acumulado das ausências, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de um período em falta ou de dois períodos em falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 5 desta cláusula.

4 — As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento e exames complementares de diagnóstico prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da Empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

5 — Para efeitos de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

a) Para horário de trinta e seis horas — sete horas e doze minutos;

b) Para horário de quarenta horas — oito horas ou sete horas e trinta minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime de turnos.

6 — Para o mesmo fim, um período em falta equivale a:

a) Para horário de trinta e seis horas — três horas e trinta e seis minutos;

b) Para horário de quarenta horas — quatro horas ou três horas e quarenta e cinco minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos.

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se desde já como autorizadas pela empresa as seguintes faltas:

a) Um dia por doação gratuita de sangue;

b) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico. Para os trabalhadores que optem pelo regime de férias previsto no n.º 7 da cláusula 42.^a, o limite máximo nesse ano não poderá exceder cinco dias.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova sobre faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência possível.

2 — As faltas terão que ser comprovadas nos 10 dias subsequentes à sua ocorrência.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas de imediato, salvo impossibilidade absoluta. A justificação deverá ser apresentada por escrito no prazo de dez dias após a comunicação da falta.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e tenha direito ao respectivo subsídio, salvaguardando eventuais complementos;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 50.^a, «Tipos de faltas», quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo menção expressa de pagamento da retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 50.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 55.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — A suspensão cessa desde a data de apresentação, sendo devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, nos termos legais.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 120 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

2 — Por ocasião de parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados antes ou depois dessa data. No caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto. No caso de aborto a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 120 dias, por indicação dos serviços médicos da Empresa. Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — Por ocasião do parto, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar no decurso do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

4 — O pai tem ainda direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

§ único. — A alínea c) só será aplicável quando ambos forem trabalhadores por conta de outrem e mediante entrega de declaração sob compromisso de honra.

5 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos no n.º 4.

6 — Durante a licença referida nos n.ºs 2, 3 e 4, e nos restantes casos previstos na lei, o trabalhador mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a Empresa o subsídio da segu-

rança social a que tenha direito até ao valor igual pago por aquela.

7 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar, até o filho perfazer um ano de idade. Este direito é extensível ao pai nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 4 desta cláusula.

8 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo. A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.

9 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno.

10 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

Cláusula 58.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos, terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

a) Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período normal de trabalho;

b) Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente às mesmas;

c) Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a Empresa facilitar para tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;

d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de funcionamento da Empresa;

e) Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;

f) Participação anual para aquisição de material escolar, nos termos fixados no n.º 3 do anexo iv.

2 — Para beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de administração e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando por qualquer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar, por escrito, tal facto à Empresa no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 60.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho.

2 — No caso de despedimento promovido pela Empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 61.^a

Poder disciplinar

A Empresa tem poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, o qual é exercido pelo conselho de administração ou pelos superiores hierárquicos, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 62.^a

Infracção disciplinar e caducidade

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por este AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar caduca decorridos trinta dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos.

Cláusula 63.^a

Sanções e sua aplicação

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma decisão justa.

3 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no n.º 1.

4 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder quinze dias por cada infracção, num total de quarenta e cinco dias em cada ano civil.

6 — As sanções previstas nas alíneas b) a e) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem processo disciplinar.

7 — A aplicação da sanção só pode verificar-se nos três meses posteriores à decisão.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 12.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições da segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e regalias que lhe assistem.

2 — Aos demais aspectos relativos às sanções abusivas, incluindo as suas consequências, é aplicável o regime legal em vigor.

3 — Ressalva-se ao disposto no número anterior a matéria relativa ao valor das indemnizações, à qual é aplicável, consoante os casos, o disposto na cláusula 60.^a

Cláusula 65.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para consultar o processo e apresentação da sua defesa, o trabalhador disporá de um prazo de 10 dias úteis contados a partir da data de recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, e a não entrega de cópia do processo à entidade referida no n.º 4, determinam a nulidade insuprível do processo.

6 — É permitida a revisão do processo disciplinar quando sejam invocados novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a inocência ou de atenuar a sanção.

CAPÍTULO X

Saúde, segurança e higiene no trabalho

Cláusula 66.^a

Assistência médica

1 — A Empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos e os considerados clinicamente inferiorizados;
- b) A vigilância das condições higio-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores, e propor as medidas que entenda necessárias;
- c) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2 — Nos Terminais onde seja praticado o horário de trabalho por turnos, será assegurado o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros em caso de urgência.

Cláusula 67.^a

Segurança e higiene

1 — A Empresa terá de proporcionar ao seu pessoal condições de segurança e higiene, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — A Empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos, zelando pela sua limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3 — Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à Empresa sugestões acerca das condições de segurança e higiene em todas as instalações.

4 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem a matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 68.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A Empresa obriga-se a definir os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas, poeiras e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde do seu pessoal.

2 — A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a constar no regulamento previsto na cláusula 70.^a

3 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

a) Consulta médica, pelo menos, de três em três meses e, se necessário, tratamento em centros especializados, a expensas da Empresa;

b) Mudança de local de trabalho, desde que os serviços médicos da Empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

Cláusula 69.^a

Equipamento de protecção individual

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas constituem encargo exclusivo da Empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 70.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento de protecção individual de segurança que for determinado nos termos do Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho.

2 — São também obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do respectivo regulamento ou de outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na Empresa.

3 — O não cumprimento rigoroso das normas previstas no Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho será passível de actuação disciplinar.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

1 — A Empresa é responsável e deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Por efeito de formação profissional promovida pela Empresa ou com interesse por esta reconhecido, não haverá privação nem diminuição de direitos e regalias.

3 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, esta poderá rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova qualificação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

4 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, será assegurado, sempre que possível, aos que neles prestem serviço e que transitem para novas funções, toda a formação necessária, suportando a Empresa os encargos dela decorrentes.

Cláusula 72.^a

Responsabilidade da empresa

1 — Na formação e aperfeiçoamento profissional deverá ser observado:

a) A frequência de cursos de interesse para a Empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a presença às aulas e a preparação para exames;

b) Sempre que razões de ordem tecnológica ou reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas, a Empresa obriga-se a proporcionar a adequada formação profissional, podendo tornar obrigatória a frequência de cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção por mérito.

2 — A frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional conduzirá à obtenção, sempre que possível, de um certificado.

3 — Poderão ser concedidos, a quem o solicite, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a Empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador frequentar cursos com interesse para a Empresa e for obrigado à deslocação do posto de trabalho habitual, aplicam-se as disposições deste AE no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição, ou quando os cursos obriguem a permanência superior a sessenta dias, sendo, então, as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 73.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

No âmbito da formação e aperfeiçoamento profissional os trabalhadores deverão:

- a) Aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 74.^a

Princípio geral

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

Cláusula 75.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões podem realizar-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 76.^a

Convocações e comunicações

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 77.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nos Terminais Portuários, a Empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Na sede, a Empresa facultará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, a utilização de um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da Empresa e em local apropriado, para o efeito reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais, bem como proceder à sua distribuição aos trabalhadores interessados, sem prejudicar o normal funcionamento da Empresa.

2 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco por mês, para delegados sindicais, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

4 — Os delegados não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na Empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 79.^a

Número de delegados sindicais

1 — Na Empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior é de seis, salvo se número superior resultar da lei.

2 — As direcções sindicais comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 80.^a

Reuniões com órgãos de gestão da Empresa

1 — Poderá haver reuniões entre os representantes da Empresa e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais, devendo estas ser solicitadas por escrito com a indicação da agenda de trabalhos.

2 — As reuniões podem ser conjuntas, quando solicitadas por mais de uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns, sendo lavradas actas, quando requeridas por qualquer das partes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

Cláusula 81.^a

Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que, previamente, o trabalhador, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à Empresa, assim o autorize.

2 — Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões inter-sindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;

b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os que prestam serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 82.^a

Comissão de trabalhadores

O regime por que se rege a comissão de trabalhadores é o constante das disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Cláusula 83.^a

Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da Empresa.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de electricista/metalúrgico. — Coadjuva os oficiais da sua especialidade e executa as funções inerentes à preparação para o acesso à categoria de oficial.

Auxiliar de escritório. — Executa tarefas auxiliares de carácter administrativo e logístico.

Conferente. — Efectua o controlo das entradas e saídas dos produtos movimentados e preenche os documentos inerentes ao referido controlo.

Empregado de refeitório. — Executa nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviços de refeições, exceptuando os de confecção de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento.

Escriturário. — Executa tarefas de natureza administrativa, nomeadamente tratamento de toda a correspondência, valores e assuntos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta do seu superior. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Instrumentista de controlo industrial. — Inspecciona e assegura a manutenção e reparação de todos os dispositivos e sistemas eléctricos e electrónicos de comando, controlo, segurança e transmissões informáticas de dados.

Manobrador de pórticos. — Manobra pórticos nas cargas e descargas, assegurando em relação ao respectivo equipamento a sua limpeza e conservação, desde que a mesma não requeira conhecimentos técnicos de mecânica e electricidade.

Motorista. — Conduz os veículos automóveis desde que devidamente habilitado, zelando pela sua manutenção,

conservação e limpeza. Pode prestar ainda serviços no exterior que possam implicar a utilização de viatura.

Oficial electricista. — Executa trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — Executa trabalhos de manutenção, reparação e conservação de equipamentos e maquinaria na área metalomecânica.

Operador de sala de comando. — Executa as acções inerentes às operações de movimentação dos produtos, controlando os equipamentos e procedimentos necessários para recepção, armazenagem, conservação e expedição. Pode, eventualmente, orientar a actividade de outros trabalhadores.

Operador de produção. — Conforme a sua formação e ou as suas aptidões específicas, colabora nos sectores básicos de operação dos Terminais Portuários, estando habilitado a actuar em todas essas áreas, sob orientação superior, quer manuseando os equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela Empresa, quer zelando pela manutenção, limpeza e conservação de todos os locais de operação, quer ainda efectuando a supervisão das entradas e saídas de produtos.

Recepcionista. — Assegura o atendimento dos visitantes e as comunicações telefónicas internas e externas, desempenhando, eventualmente, outras tarefas compatíveis com a função.

Técnico administrativo. — Concebe, planifica, organiza e executa tarefas de natureza administrativa, nas várias áreas da Empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe sejam adstritos.

Técnico de informática. — Concebe, adapta e implementa aplicações informáticas e assegura a manutenção dos programas e respectivo equipamento, incluindo as tarefas inerentes e complementares à sua utilização.

Técnico superior. — Concebe, planifica, organiza e executa tarefas de natureza técnica e científica, nas várias áreas da Empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe sejam adstritos.

Técnico de produção. — Consoante a sua aptidão e ou formação específica nas áreas eléctrica, mecânica e de operação, actua sob o ponto de vista técnico nas várias estruturas, equipamentos, consolas, circuitos e fases da movimentação, sob orientação superior.

Trabalhador de armazém. — Executa tarefas relacionadas com a movimentação dos graneis sólidos, a limpeza e a conservação das instalações.

Cargos de estrutura. — Supervisionam uma área, direcção ou serviço da Empresa, sob o ponto de vista funcional e hierárquico. Esta definição de funções é aplicável ao director-geral, directores, chefes de serviço e coordenadores operacionais.

ANEXO II

Carreiras

Condições gerais

1 — As categorias profissionais constantes do anexo I correspondem aos níveis referidos no anexo III, com numeração de 1 a 18.

2 — Os níveis 12 a 16 compreendem dois subníveis, de acesso e de estabilização, fazendo-se a entrada sempre pelo subnível de acesso, excepção feita para a categoria

de técnico superior cuja entrada é feita pelo subnível de estabilização.

3 — A passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício, excepto quanto à carreira de técnico superior, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*.

4 — As promoções nas carreiras verificar-se-ão quando a informação profissional for igual ou superior a regular, nos casos em que estão previstos diferimentos.

5 — As informações profissionais serão escritas, tendo em atenção o desempenho das funções, e terão de ser do conhecimento do trabalhador, ao qual assiste o direito de reclamação.

6 — O trabalhador que permaneça seis anos no mesmo nível salarial, sem que tenha sido promovido, acede automaticamente ao nível salarial superior.

7 — Nos níveis 12 a 16, a passagem do subnível de acesso ao de estabilização não releva para a contagem daquele período de seis anos. No entanto, o acesso automático do subnível de estabilização ao nível salarial superior pode ser diferido até ao limite de mais três anos, desde que o trabalhador não obtenha uma classificação final de *Bom*, solicitada especificamente para o efeito, atribuída pelos superiores hierárquicos e homologada pelo conselho de administração.

8 — Os trabalhadores que a 1 de Outubro de 1999 já auferiam diuturnidades, continuarão a recebê-las até que o respectivo valor seja absorvido por futuros aumentos salariais, decorrentes da subida de nível.

9 — Haverá lugar a um prémio único de topo de carreira, equivalente ao diferencial que existir para o nível salarial seguinte, após terem decorrido oito anos de permanência no nível de topo da respectiva carreira profissional.

Condições específicas

1 — Auxiliar de escritório (AUXE) — ingresso no nível 1 com idade inferior a 21 anos. Ingresso no nível 4 com idade igual ou superior a 21 anos. Promoção ao nível 5 após três anos de exercício. Promoção ao nível 6 após três anos de exercício. Promoção ao nível 7 após três anos de exercício. As restantes promoções serão feitas por mérito, até ao nível 10.

2 — Conferente (CONF) — ingresso no nível 5. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 12-A.

3 — Empregado de refeitório (EREF) — ingresso no nível 3. Promoção ao nível 4 após dois anos de exercício. Promoção por mérito ao nível 5.

4 — Escriturário (ESCR) — ingresso no nível 5. Promoção ao nível 6 após um ano de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após 2 anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de 4 anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 12-A.

5 — Instrumentista de controlo industrial (ICIN) — ingresso no nível 7. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 15-A.

6 — Manobrador de pórticos (MPOR) — ingresso no nível 6. As promoções serão feitas por mérito até ao nível 11.

7 — Motorista (MOTO) — ingresso no nível 7. Todas as promoções serão feitas por mérito até ao nível 11.

8 — Electricista:

Oficial electricista (OFEL) — ingresso no nível 4. Promoção ao nível 5 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 13-A;

Ajudante de electricista (AJEL) — ingresso no nível 2. Promoção ao nível 3 após seis meses de exercício. Promoção ao nível 4 (oficial) após seis meses de exercício.

9 — Metalúrgico:

Oficial metalúrgico (OFMT) — ingresso no nível 4. Promoção ao nível 5 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 13-A;

Ajudante de metalúrgico (AJMT) — ingresso no nível 2. Promoção ao nível 3 após seis meses de exercício. Promoção ao nível 4 (oficial) após seis meses de exercício.

10 — Operador de sala de comando (OSCM) — ingresso no nível 6. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 10 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. Promoção ao nível 11 e subnível 12-A, por selecção, após três anos de exercício, em cada um, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 16-A.

11 — Operador de produção — ingresso no nível 7. Promoção ao nível 8 após 2 anos de exercício. Promoção ao nível 9 após 2 anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 14-A.

12 — Recepcionista (RECP) — ingresso no nível 5. Promoção ao nível 6 após três anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 10.

13 — Técnico administrativo (TADM) — ingresso no nível 11. Todas as promoções até ao nível 17 serão feitas por mérito.

14 — Técnico de informática (TINF) — ingresso no nível 11. Promoção ao subnível 12-A após um ano de exercício. Promoção ao subnível 12-E após um ano de exercício. As restantes promoções até ao nível 17 serão feitas por mérito.

15 — Técnico superior (TSUP) — ingresso no subnível 12-E. Promoção ao subnível 13-A após um ano de exercício. Promoção ao subnível 13-E após um ano de exercício. Promoção ao subnível 14-A após um ano de exercício. As restantes promoções até ao nível 18 serão feitas por mérito. A promoção ao subnível E dos técnicos superiores, a partir do nível 14, far-se-á decorridos dois anos, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*.

16 — Técnico de produção — ingresso no nível 9. Promoção ao nível 10 após dois anos de exercício. Promoção

ao nível 11 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 17.

17 — Trabalhador de armazém (TARM) — ingresso no nível 4. Promoção ao nível 6 após dois anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 9.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Níveis e subníveis	Retribuições (euros)
Técnico superior VII	18	2 772
Técnico administrativo VII	17	2 529
Técnico de informática VII		
Técnico de produção IX		
Técnico superior VI	16	2 123
Operador de sala de comando X		
Técnico administrativo VI		
Técnico de informática VI		
Técnico de produção VIII		
Técnico superior V	15	1 809
Instrumentista de controlo industrial IX		
Operador de sala de comando IX		
Técnico administrativo V		
Técnico de informática V		
Técnico de produção VII	14	1 537
Técnico superior IV		
Instrumentista de controlo industrial VIII		
Operador de produção VIII		
Operador de sala de comando VIII		
Técnico administrativo IV	13	1 339
Técnico de informática IV		
Técnico de produção VI		
Técnico superior III		
Instrumentista de controlo industrial VII		
Oficial electricista IX	12	1 245
Oficial metalúrgico IX		
Operador de sala de comando VII		
Operador de produção VII		
Técnico administrativo III		
Técnico de informática III	11	1 074
Técnico de produção V		
Técnico superior II		
Conferente VII		
Escriturário VII		
Instrumentista de controlo industrial VI	10	951
Oficial electricista VIII		
Oficial metalúrgico VIII		
Operador de sala de comando VI		
Operador de produção VI		
Técnico administrativo II	9	888
Técnico de informática II		
Técnico superior I		
Técnico de produção IV		
Conferente VI		
Escriturário VI	8	842
Instrumentista de controlo industrial V		
Manobrador de pórtilhos VI		
Motorista V		
Oficial electricista VII		
Oficial metalúrgico VII	7	773
Operador de sala de comando V		
Operador de produção V		
Recepcionista III		
Trabalhador de armazém III		
Auxiliar de escritório III	6	745
Escriturário II		
Manobrador de pórtilhos I		
Operador de sala de comando I		
Recepcionista II		
Trabalhador de armazém II	5	691
Auxiliar de escritório II		
Conferente I		
Empregado de refeitório III		
Escriturário I		
Oficial electricista II	4	651
Oficial metalúrgico II		
Recepcionista I	3	611

Categorias	Níveis e subníveis	Retribuições (euros)
Operador de produção V	10	951
Técnico administrativo I		
Técnico de informática I		
Técnico de produção III		
Auxiliar de escritório VII	9	888
Conferente V		
Escriturário V		
Instrumentista de controlo industrial IV		
Manobrador de pórtilhos V		
Motorista IV		
Oficial electricista VI		
Oficial metalúrgico VI		
Operador de produção IV		
Operador de sala de comando IV		
Recepcionista VI	8	842
Técnico de produção II		
Auxiliar de escritório VI		
Conferente IV		
Escriturário IV		
Instrumentista de controlo industrial III		
Manobrador de pórtilhos IV		
Motorista III		
Oficial electricista V		
Oficial metalúrgico V	7	773
Operador de produção III		
Operador de sala de comando III		
Recepcionista V		
Técnico de produção I		
Trabalhador de armazém V		
Auxiliar de escritório V		
Conferente III		
Escriturário III		
Instrumentista de controlo industrial II	6	745
Manobrador de pórtilhos III		
Motorista II		
Oficial electricista IV		
Oficial metalúrgico IV		
Operador de produção II		
Operador de sala de comando II		
Recepcionista IV		
Trabalhador de armazém IV		
Auxiliar de escritório IV	5	691
Conferente II		
Instrumentista de controlo industrial I		
Manobrador de pórtilhos II		
Motorista I		
Oficial electricista III		
Oficial metalúrgico III		
Operador de produção I		
Recepcionista III		
Trabalhador de armazém III		
Auxiliar de escritório III	4	651
Conferente I		
Empregado de refeitório III		
Escriturário I		
Oficial electricista II		
Oficial metalúrgico II		
Recepcionista I		
Auxiliar de escritório II	3	611
Conferente I		
Empregado de refeitório III		
Escriturário I		
Oficial electricista II		
Oficial metalúrgico II		
Recepcionista I		

Categorias	Níveis e subníveis	Retribuições (euros)
Auxiliar de escritório I	4	661
Empregado de refeitório II		
Oficial electricista I		
Oficial metalúrgico I		
Trabalhador de armazém I		
Ajudante de electricista II	3	616
Ajudante metalúrgico II		
Empregado de refeitório I		
Ajudante de electricista I	2	577
Ajudante metalúrgico I		
Auxiliar de escritório (menos de 21 anos)	1	547

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

- 1 — Abono para falhas — € 68,80.
- 2 — Ajudas de custo:
 - 2.1 — Diária completa — € 39,40;
 - 2.2 — Dormida — € 22,50;
 - 2.3 — Pequeno almoço — € 2,30;
 - 2.4 — Almoço ou jantar — € 9,60;
 - 2.5 — Ceia — € 4,10.
- 3 — Aquisição de material escolar:
 - 3.1 — Ensino básico — € 70,60;
 - 3.2 — Ensino secundário — € 116,80;
 - 3.3 — Ensino superior (bacharelato e licenciatura) — € 311,70.
- 4 — Anuidades: — € 8.
- 5 — Subsídios:
 - 5.1 — Poluição — € 61,20;
 - 5.2 — Refeição — € 5,80;
 - 5.3 — Turno — € 102,30;
 - 5.4 — Turno (encarregado) — € 3;
 - 5.5 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:
 - Pequeno almoço — € 2,30;
 - Almoço e jantar — € 5,80;
 - Ceia — € 4,10;
 - 5.6 — Subsídio de limpeza de células — € 15,30;
 - 5.7 — Subsídio de prevenção:
 - Valor da semana completa — € 119,30;
 - Feriado, sábado ou domingo isolado — € 56,40;
 - Sábado e domingo não isolados — € 84,30;
 - Cada hora de prevenção — € 2,20;
 - 5.8 — Pequenas despesas — € 10,90.

ANEXO V

Retribuições dos cargos de direcção e chefia

Cargos	Retribuições
Director-geral	4 739
Director coordenador	4 372
Director I	3 857

Cargos	Retribuições
Director II	3 584
Chefe de serviços I	3 219
Chefe de serviços II	2 825
Chefe de serviços III	2 431,50
Coordenador I	2 382
Coordenador II	2 195
Coordenador III	2 879

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 120 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Maio de 2009.

Pela SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A. (em liquidação):

Abel Fernando Vinagre e Silva, presidente da comissão liquidatária.

Arnaldo d'Assunção Silva, vogal da comissão liquidatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário e presidente.

João Manuel Godinho Coelho, mandatário.

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

Artur Mendes Figueiredo, mandatário.

Joaquim Machado Duarte, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

David Alexandrino Gonçalves Borges, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul.

Lisboa, 26 de Maio de 2009. — O Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vitor Manuel Sousa Melo Boal*.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

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

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

26 de Maio de 2008. — *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 15 de Junho de 2009, a fl. 48 do livro n.º 11, com o registo n.º 139/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.^{da}, e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

CAPÍTULO I**Âmbito, área e vigência****Cláusula 1.^a****Âmbito e área**

1 — O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.^{da}, e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, para efeitos do presente acordo consideram-se como tripulantes, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4 — Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM — Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

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

Cláusula 25.^a**Alimentação**

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 3,20;

Almoço — € 12,70;

Jantar — € 12,70;

Ceia — € 3,20.

a) a d) *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Cláusula 27.^a**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 52,80.

4 — O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 44 823.

5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

ANEXO I**Enquadramento profissional — Navegação**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo oficial máquinas. Chefe radiotécnico/chefe do serviço de radiocomunicações.
IV	Oficial de convés/chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista/chefe quarto. Oficial radiotécnico.
V	Praticante. Electricista. Primeiro-maquinista prático. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.

Níveis salariais	Funções
VI	Segundo-maquinista prático. Cozinheiro.
VII	Primeiro-marinheiro. Ajudante de motorista. Ajudante de electricista.
VIII	Segundo-marinheiro.

Nota. — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional — Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i> .
B	Chefe de secção.
C	Hotel <i>staff</i> de 1. ^a
D	Hotel <i>staff</i> de 2. ^a
E	Hotel <i>staff</i> praticante.

ANEXO II

Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2009)

Tabela I — Navegação

Níveis	Remunerações base mensais (euros)
I	2 192
II	1 993
III (a)	1 790
III (b) e III (c)	1 724
IV (c)	1 129
V (d)	890
VI (d) e VI (e)	769
VII	736
VIII	679

a) Corresponde à retribuição do imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.

d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível v.

e) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe de quarto de máquinas, vence pelo nível iv.

Tabela II — Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais (euros)
A	1 334
B	800
C	697
D	620
E	526

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do

Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 18 de Maio de 2009.

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.^{da}:

Luís Miguel da Silva Sousa, administrador.

Duarte Nuno Ferreira Rodrigues, administrador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

João de Deus Gomes Pires, mandatário.

José Manuel de Moraes Teixeira, mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Depositado em 16 de Junho de 2009, a fl. 48 do livro n.º 11, com o n.º 141/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa, celebrado entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra, com publicação da última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado nos distritos de Lisboa e Setúbal aos serviços prestados aos inquilinos (CAE-Rev.3: 94995).

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangidos pela presente convenção uma empresa e 19 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

d) Ajudas de custo de montante igual a € 58/dia quando a deslocação seja fora dos distritos de Lisboa e Setúbal.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 6,41 por cada dia de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias e finais

Cláusula 80.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17/2008.

ANEXO I

Categorias profissionais (m/f) e definição de funções

Coordenador de serviços. — É o trabalhador que organiza e coordena, sob orientação superior, num sector da AIL, as actividades que lhe são próprias e colabora nas

orientações e fins definidos na sua actividade. Exerce, dentro do sector que coordena, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector segundo as orientações e fins definidos. Propõe a aquisição de equipamentos e materiais necessários ao bom funcionamento e desempenho do sector que coordena. Executa outras funções similares e exerce funções de atendimento público.

Técnico de sistema informático. — É o trabalhador que organiza, sob orientação superior, o funcionamento do sistema informático, podendo ser assessorado externamente. Efectua a conservação dos equipamentos e propõe a sua reparação ou renovação. Organiza a informação de suporte à gestão e contabilidade constante dos programas informáticos utilizados. Coordena e orienta os trabalhadores que estiverem afectos a esta área. Procede junto dos restantes trabalhadores aos esclarecimentos necessários quanto à utilização das aplicações informáticas e dos equipamentos. Pode desempenhar funções de carácter administrativo compatíveis.

ANEXO IV

Tabela salarial para 2009

Níveis	Categorias Profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços	1 346,50
II	Chefe de serviços	1 184,50
III	Coordenador de serviços	974
IV	Chefe de secção. Técnico de sistema informático	899,50
V	Subchefe de secção	794,50
VI	Escriturário especializado	746
VII	Escriturário de 1. ^a	681
VIII	Escriturário de 2. ^a	624
IX	Escriturário de 3. ^a	581
X	Estagiário	529,50
XI	Empregado de limpeza	496

Lisboa, 30 de Abril de 2009.

Pela AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses:

António Maria da Silva Freire, director.

António Fernando da Silveira Machado, director.

Ramiro Nelson Cardoso da Silva, tesoureiro da direcção.

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

Ana Maria Martins Penalva Barros, mandatária.

Ana Isabel Lopes Pires, mandatária.

Depositado em 9 de Junho de 2009, a fl. 48 do livro n.º 2, com o n.º 138/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

ASPL — Associação Sindical de Professores Licenciados — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 5 de Maio de 2009 aos estatutos aprovados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009.

Artigo 6.º

Designação dos sócios

1 — Os sócios da ASPL podem ser efectivos e honorários.

2 — São sócios efectivos da ASPL todos os profissionais habilitados com grau académico de licenciatura ou equiparado homologado pelo Ministério da Educação:

a) Em exercício de funções ligadas à educação, ensino, formação e investigação científica ou equiparadas, em estabelecimentos públicos ou privados, independentemente do grau ou nível de ensino;

b) Em situação de reforma, aposentação, licença ou desemprego.

3 — São sócios honorários as pessoas singulares, que reúnam os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 1.º, a que a assembleia geral, sob proposta da direcção nacional, atribua tal estatuto pelo seu mérito ou pela colaboração prestada à ASPL.

4 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

5 — Mantêm a qualidade de sócio os que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central, regional ou local, com todos os direitos e deveres inerentes aos sócios, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou de representações sindicais.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que por escrito o solicitarem à direcção nacional;
- b) Os que não paguem as quotas relativas a quatro meses no ano civil;
- c) Os que, pela sua conduta, deliberadamente contribuam ou concorram para o descrédito ou desprestígio do sindicato;
- d) Os que reiteradamente desrespeitem os deveres estatutários e regulamentares ou desobedeçam às deliberações legalmente tomadas pelos órgãos do sindicato;
- e) Os que tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A expulsão é sempre determinada pela direcção nacional ou pela assembleia geral, no âmbito do procedimento disciplinar.

Artigo 35.º

Composição, funcionamento e competências

1 — A direcção nacional da ASPL funciona de acordo com os estatutos, desde que estejam presentes o presidente ou o seu substituto e mais quatro membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — A direcção nacional da ASPL reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente:

- a) Por iniciativa do próprio;
- b) A requerimento de 10% dos seus membros efectivos;
- c) A requerimento do conselho fiscal.

4 — As demais normas de funcionamento e estruturação serão definidas em regulamento interno.

Artigo 38.º

Representação e vinculação

1 — A ASPL é representada em todos os actos pelo presidente da direcção nacional, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção nacional.

2 — A ASPL obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da direcção nacional.

3 — Para obrigar a ASPL em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro ou do tesoureiro-adjunto.

Artigo 39.º

Composição, funcionamento e competências

1 — O conselho fiscal é composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

2 — Na primeira reunião, os membros eleitos designarão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3 — O conselho fiscal reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente, e só pode

deliberar com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

4 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus elementos efectivos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

5 — Se, por demissão, destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos seus membros, mesmo recorrendo aos suplentes, é aberto novo processo eleitoral, apenas para a eleição do conselho fiscal.

6 — Compete ao conselho fiscal examinar e dar pareceres sobre o relatório de contas e o orçamento, a apresentar pela direcção nacional à assembleia geral.

Artigo 46.º

Funcionamento e deliberação

1 — O funcionamento interno das direcções regionais será objecto de regulamento próprio a aprovar em assembleia geral, mediante proposta da direcção nacional.

2 — A direcção regional funciona de acordo com os estatutos, desde que estejam presentes o director ou o seu substituto e mais dois membros.

3 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o director voto de qualidade em caso de empate.

4 — A direcção regional obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção regional, sendo obrigatoriamente um deles o director regional ou o tesoureiro.

5 — A direcção regional reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias para o cumprimento das suas competências, sob proposta do director regional ou de pelo menos 10% dos seus membros efectivos.

Registados em 12 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 28/2009, a fl. 122 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Eleição em 20, 21 e 22 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

Direcção central

Alexandre Ricardo Cardoso Vicente, portador do bilhete de identidade n.º 11752700, de 20 de Fevereiro de 2008, Setúbal, operador de máquinas na E. Correia Brito, L.^{da}

António Manuel Correia Chaveiro, portador do bilhete de identidade n.º 10103761, de 6 de Fevereiro de 2007, Évora operador de central de betão de 1.ª na RTS — Pré-Fabricados de Betão, L.^{da}, Montemor-o-Novo.

António Rodrigues Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 3596668, de 20 de Novembro de 2001, Lisboa, oficial de fabricação principal na CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., Alhandra.

Armando Manuel Grega Neves, portador do bilhete de identidade n.º 7367379, de 8 de Junho de 2001, Lisboa, torneiro mecânico na Rauschert Portuguesa, L.^{da}

Augusto João Monteiro Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 6035982, de 27 de Julho de 2005, Lisboa, operador de fabrico de 1.ª no Sindicato dos Trabalhadores Ind. Ceram., Cim. Sim. Sul Reg. Autónomas.

Carlos Gabriel Matias, portador do bilhete de identidade n.º 6218417, de 2 de Dezembro de 2003, Lisboa, serralheiro civil de 1.ª na LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A.

Carlos Manuel Machuqueiro Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 7572239, de 16 de Janeiro de 2006, Lisboa, condutor de veículos industriais ligeiros na Cerâmica de Pegões — J. G. Silva, L.^{da}

Catarina Maria Santos de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 11468232, de 20 de Março de 2002, Lisboa, pintora de 2.ª na Azul Battistini, L.^{da}

Fernando da Veiga Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 5705183, de 22 de Janeiro de 2002, Lisboa, preparador de laboratório na UNIBETÃO — Indústrias de Betão Preparado, S. A.

Fernando Jorge Amador Reis, portador do bilhete de identidade n.º 10519086, de 10 de Março de 2009, Setúbal, operador de esq. e lixagem na Viroc Portugal, S. A.

Filipe Luís de Abreu Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 8189257, de 13 de Dezembro de 2004, Lisboa, moldador de 1.ª na Sociedade Portuguesa Cavan, S. A., Setúbal.

Hélder António Barreiros Garcia, portador do bilhete de identidade n.º 9857568, de 2 de Setembro de 2008, Setúbal, carregador catalogador de 2.ª na SECIL PREBETÃO — Pré-Fabricados de Betão, S. A., Montijo.

Hermínio Manuel Estevens Martins, portador do bilhete de identidade n.º 2027205, de 14 de Junho de 2004, Faro, oficial principal na CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., Loulé.

João Luís Marques Macedo Vaz, portador do bilhete de identidade n.º 9350143, de 14 de Maio de 2003, Lisboa, operador de central de 1.ª na SECIL PREBETÃO — Pré-Fabricados de Betão, S. A., Olhão.

João Manuel Barros, portador do bilhete de identidade n.º 8591460, de 29 de Dezembro de 2003, Beja, moldador de 1.ª na R. T. S. — Pré-Fabricados de Betão, L.^{da}, Beja.

Jorge dos Santos Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 10224014, de 3 de Janeiro de 2006, Oeiras, expedidor controlador na UNIBETÃO — Indústrias de Betão Preparado, S. A.

José António Botelho Machado, portador do bilhete de identidade n.º 8951063, de 19 de Maio de 2005, Lisboa, operador de central de betão na UNIBETÃO — Indústrias de Betão Preparado, S. A.

José Luís Farinha da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 5398021, de 25 de Março de 2004, Lisboa, condutor de ap. de elev. e transp. de 1.ª na SECIL PREBETÃO — Pré-Fabricados de Betão, S. A., Montijo.

José Manuel d'Ascensão Tomás, portador do bilhete de identidade n.º 4215223, de 14 de Julho de 2007, Setúbal, entalhador ou abridor de chapa de 1.ª na Aleluia Cerâmicas, S. A.

José Manuel Pires Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 5170290, de 7 de Fevereiro de 2000, Lisboa, apontador na Abrigada — Companhia Nacional de Refractários, S. A.

Luís Filipe Cosme Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 5351946, de 7 de Setembro de 1999, Lisboa, operador de máquinas de embalar na Cerâmica Avelar, S. A.

Luís Miguel Avelino Dias, portador do bilhete de identidade n.º 11867895, de 25 de Agosto de 2007, Lisboa, operador de máquinas na LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A.

Luís Miguel Correia Jesus Sérgio, portador do bilhete de identidade n.º 10340024, de 28 de Maio de 2004, Setúbal, operador de fabrico de 1.ª na SECIL PREBETÃO — Pré-Fabricados de Betão, S. A., Montijo.

Manuel José Nolasco Duarte, portador do bilhete de identidade n.º 10138231, de 3 de Fevereiro de 2005, Setúbal, electricista de conservação industrial na Viroc Portugal, S. A.

Maria de Fátima Marques Messias, portadora do bilhete de identidade n.º 6064945, de 15 de Junho de 2004, Lisboa, escriturária de 1.ª na CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.

Mário António Pedro Mendonça, portador do bilhete de identidade n.º 4987364, de 8 de Abril de 2002, Lisboa, prensador na Abrigada — Companhia Nacional de Refractários, S. A.

Mário Salvador Albino da Paixão, portador do bilhete de identidade n.º 5075477, de 14 de Novembro de 2006, Lisboa, contínuo na SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.

Nuno Gonçalo dos Santos Sequeira Policarpo, portador do bilhete de identidade n.º 9892576, de 19 de Setembro de 2006, Santarém, encarregado de secção na POSTEJO — Pré-Fabricados de Cimento, S. A.

Nuno Miguel Iglésias da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10101320, de 21 de Junho de 2005, Lisboa, operador de fabrico de 1.ª na SECIL PREBETÃO — Pré-Fabricados de Betão, S. A., Olhão.

Paulino André Pacheco, portador do bilhete de identidade n.º 6060789, de 27 de Dezembro de 2000, Lisboa, operador de central na SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, L.^{da}

Pedro Miguel dos Santos Jorge, portador do bilhete de identidade n.º 11067711, de 24 de Outubro de 2005, Leiria, electricista com mais de dois anos na Cerâmica Torreense, L.^{da}

Rui António Prazeres dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 6993822, de 28 de Março de 2001, Lisboa, condutor de aparelhos de elevação na SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, L.^{da}

Rui António Saramago Pires Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 4952083, de 20 de Abril de 2005, Lisboa, oleiro enchedor na Abrigada — Companhia Nacional de Refractários, S. A.

Sérgio dos Santos Rosário, portador do bilhete de identidade n.º 5372584, de 12 de Agosto de 1998, Lisboa, oficial de laboratório na SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.

Vítor Manuel Inácio Luz, portador do bilhete de identidade n.º 10455257, de 16 de Dezembro de 2005, Lisboa, operador central na Betão Liz, S. A., Olhão.

Vítor Manuel Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8438889, de 19 de Dezembro de 2007, Santarém, armador de ferro na POSTEJO — Pré-Fabricados de Cimento, S. A.

Sindicato dos Bancários do Norte — Eleição em 24 de Abril de 2009 para mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — Mário Joaquim Silva Mourão, 51 anos, sócio n.º 16049, trabalhador do Banco Espírito Santo, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 8155763, de 17 de Maio de 2002, de Lisboa.

Vice-presidente — Manoel Pereira Gomes, 62 anos, sócio n.º 9849, trabalhador do Banco Espírito Santo, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 1660000, de 4 de Fevereiro de 2000, do Porto.

Secretário — José David Martins Alves, 51 anos, sócio n.º 21485, trabalhador do Banco BPI, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 3592679, de 10 de Dezembro de 2001, de Lisboa.

Tesoureiro — Alberto Mário Costa Simões, 67 anos, reformado do Banco Comercial Português, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 3080030, de 23 de Janeiro de 2008, de Lisboa.

Vogais:

Paulo Duarte Silva Coutinho, 53 anos, sócio n.º 18338, trabalhador do Banco Santander Totta, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 4730391, de 8 de Setembro de 1999, do Porto.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, 58 anos, sócio n.º 11094, trabalhador do Banco Comercial Português, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 1858199, de 29 de Maio de 2008, do Porto.

Clara Maria Assunção Quental Silva, 51 anos, sócia n.º 22789, trabalhadora da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo, titular do bilhete de identidade n.º 5072935, de 9 de Setembro de 1997, de Bragança.

Vitorino António Ribeiro, 64 anos, sócio n.º 8490, reformado do Banco BPI, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 679240, de 30 de Maio de 2001, do Porto.

Gabriel Mendes Costa, 41 anos, sócio n.º 26750, trabalhador do Banco Santander Totta, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 8115197, de 17 de Fevereiro de 2006, do Porto.

Francisco Henrique Morais Rego, 48 anos, sócio n.º 22467, trabalhador do Banco de Portugal, E. P., titular do bilhete de identidade n.º 5835815, de 9 de Outubro de 2006, de Lisboa.

José António Deus Gonçalves, 51 anos, sócio n.º 19862, trabalhador do Banco Santander Totta, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 3587789, de 24 de Janeiro de 2000, de Lisboa.

Maria Angelina Sousa, 64 anos, sócia n.º 9385, trabalhadora do Banco BPI, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 1662706, de 20 de Outubro de 2005, do Porto.

Ana Maria Pinheiro Ribeiro, 42 anos, sócia n.º 25318, trabalhadora do Banco Santander Totta, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 7369549, de 31 de Agosto de 2006, de Lisboa.

Suplentes:

Maria Isabel Almeida Velada, 60 anos, sócia n.º 23173, trabalhadora da Caixa Geral de Depósitos, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 5124944, de 1 de Julho de 2002, de Aveiro.

Álvaro Manuel Almeida Ricardo, 49 anos, sócio n.º 21752, trabalhador do Banco Espírito Santo, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 3964851, de 15 de Abril de 2002, de Lisboa.

César Alberto Rodrigues Campos, 46 anos, sócio n.º 23639, trabalhador do Banco Santander Totta, S. A., titular do bilhete de identidade n.º 6649864, de 25 de Setembro de 2003, de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas — Eleição em 29 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Quintino Manuel dos Santos Aguiar, bilhete de identidade n.º 6012454, número de identificação fiscal 109152883.

Vice-presidentes:

João Pedro de Jesus Morgado, bilhete de identidade n.º 9608075, número de identificação fiscal 201454386.

José Joaquim Passuco Manta, bilhete de identidade n.º 4696001, número de identificação fiscal 160123828.

Maria Clementina Morgado, bilhete de identidade n.º 627573, número de identificação fiscal 159421080.

André Duarte Moreira, bilhete de identidade n.º 9960339, número de identificação fiscal 138638853.

António Félix Marques, bilhete de identidade n.º 63020306, número de identificação fiscal 129557579.

António Joaquim Crujeira Carvalho, bilhete de identidade n.º 6577031, número de identificação fiscal 178793299.

Armando Luís Serrão, bilhete de identidade n.º 1353853, número de identificação fiscal 135966248.

Celina Maria Barreiros Pereira Leal Pereira, bilhete de identidade n.º 6139700, número de identificação fiscal 1107089442.

Fernando Alves pereira, bilhete de identidade n.º 2545166, número de identificação fiscal 160475660.

Fernando Beamude Garcia Arguelles, bilhete de identidade n.º 12133575 (espanhol), número de identificação fiscal 201972875.

Francisco Valadas Moreno Cerejo, bilhete de identidade n.º 7936613, número de identificação fiscal 176752064.

Horácio Moita Francisco, bilhete de identidade n.º 4255370, número de identificação fiscal 109080610.

Jesuíta Francisca Rosa Pedreira, bilhete de identidade n.º 6208063, número de identificação fiscal 176472380.

José Albino Prudêncio, bilhete de identidade n.º 3022355, número de identificação fiscal 138536902.

José Luís Duarte Silva, bilhete de identidade n.º 5167742, número de identificação fiscal 136540139.

José Delfino Guerreiro, bilhete de identidade n.º 266852, número de identificação fiscal 161416276.

José Carlos Correia Vilas, bilhete de identidade n.º 3309412, número de identificação fiscal 169443361.

José Ramos Duarte, bilhete de identidade n.º 1570796, número de identificação fiscal 45418332.

Manuel Francisco Botelho Agulhas, bilhete de identidade n.º 04916622, número de identificação fiscal 141375531.

Nélson Alexandre Gastão, bilhete de identidade n.º 12609258, número de identificação fiscal 227036832.

Simplício Joaquim Guerra Piteira, bilhete de identidade n.º 7373111, número de identificação fiscal 162886535.

Vladimiro Castilho de Matos, bilhete de identidade n.º 1092534, número de identificação fiscal 119170078.

Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa — Eleição em 3 de Junho de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Chaves Feist & C.^a, L.^{da}, representada por Pedro José Del Negro Feist, filho de Henrique Feist e de Maria Matilde Del Negro Feist, residente em Cascais, natural de Lisboa, nascido em 11 de Março de 1936, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1138787, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e empresário.

Secretário — Santos e Celestina, L.^{da}, representada por Paulo José Carvalho dos Santos, filho de José dos Santos

e de Celestina Espanhol de Carvalho, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 20 de Abril de 1957, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4885377, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e comerciante.

Tesoureiro — Drogaria Nova Vitória da Picheleira, L.^{da}, representada por Nélson de Matos Vieira, filho de Diamantino Rodrigues Vieira e de Deolinda Ferreira de Matos, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 1 de Março de 1951, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3454757, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e comerciante.

Vogais:

Amândio Marques Ferreira, representado por José Francisco Mendes Teodoro, filho de José Ribeiro Teodoro e de Amália Maria Mendes, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 15 de Fevereiro de 1942, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2256935, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e gerente comercial.

Resende & Pinto, L.^{da}, representada por Jerónimo Mendes Ribeiro, filho de José Ribeiro Teodoro e de Amália Maria Mendes, residente em Pontinha, natural de Lisboa, nascido em 29 de Outubro de 1940, casado, portador do bilhete de identidade n.º 349496, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, e comerciante.

Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto (APEB) — Eleição em 14 de Abril de 2009 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Betão Liz, S. A., representada pelo engenheiro Jorge Manuel Afonso Esteves dos Reis, portador do bilhete de identidade n.º 5376663, de 4 de Abril de 2006, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa.

Vogais:

UNIBETÃO, S. A., representada pelo engenheiro António Juliano Pinho Barbosa, portador do bilhete de identidade n.º 968834, de 28 de Setembro de 1999, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa.

Lafarge Betões, S. A., representada pelo engenheiro Luís Miguel Rodrigues Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 5484956, de 3 de Janeiro de 2000, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa.

CONCRETOPE, S. A., representada pelo engenheiro Raimundo Cândido Irineu Teles Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 8623817, de 14 de Novembro de 2005, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa.

LENOBETÃO, S. A., representada por Paulo Primitivo Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 8100120, de 12 de Janeiro de 2007, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Leiria.

**ANAIEF — Associação Portuguesa dos Gros-
sistas de Hortofrutícolas e dos Operadores
dos Mercados Abastecedores — Eleição em
29 de Abril de 2009 para mandato de três anos.**

Direcção

Presidente — BACEFRUT — Com. Bat., C. e Frutas,
L.^{da}, representada por António Simões Fonseca.

Vice-presidentes:

Manuel Duarte da Cruz, L.^{da}, representada por Manuel
Duarte da Cruz.

Moysés Cardoso & C.^a, L.^{da}, representada por José Cle-
mente Coelho Craveiro.

SEED — Soc. Europ. Exp. Dist., L.^{da}, representada por
José Alberto Magalhães Simões Araújo.

ASSOMARL, representada por José Augusto Nogueira.

AOMAP, representada pelo Dr. Manuel Figueira da
Silva.

ASSOMAC, representada pela Dr.^a Mabel dos Santos.

Director tesoureiro — UDIBAC — União Dist. Bat.
Ceb., L.^{da}, representada por António Vasco Pereira.

Vogais:

Preparadora de Pinhões, L.^{da}, representada por Severino
Lourenzo Fernandez.

PRIMOHORTA, L.^{da}, representada por Paulo Jorge
Ferreira Salazar Leite.

Artur Lopes & Filho, L.^{da}, representada por João Fer-
nando Santos Lopes.

Machorro & Filhos, L.^{da}, representada por Carlos Ma-
nuel Machorro.

Joaquim da Silva Dias, L.^{da}, representada por Paulo
Jorge da Silva Dias.

Suplentes:

Cordeiro & C.^a, L.^{da}, representada por Rui Cordeiro.
Arm. Frutas Manuel Pessoa, L.^{da}, representada por Ma-
nuel Lopes Pessoa da Silva.

Santos & Pereira, L.^{da}, representada por Victor Santos.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores do Sindicato
dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em
21 de Maio de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do
Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009.

Artigo 40.º

1 — A CT é composta por nove elementos.

Artigo 48.º

1 — Podem constituir receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias de trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais
editados pela CT.

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

Artigo 54.º

1 — O processo eleitoral é incluindo a convocatória
do acto dirigido por uma comissão eleitoral adiante de-
signada CE.

2 — A CE é constituída por cinco elementos a eleger
de entre todos os trabalhadores da empresa pela CT mais
um delegado a designar por cada uma das listas concor-
rentes.

3 — Os delegados das listas concorrentes são desig-
nados no acto da apresentação das respectivas candida-
turas.

4 — As deliberações da CE são válidas desde que to-
madas pela maioria dos seus membros.

5 — Das reuniões da CE serão elaboradas actas e aos
elementos que não concordarem com uma qualquer de-
liberação será garantido o direito de exarar respectivas
razões do seu voto.

6 — Na falta da CE eleita nos termos dos estatutos, a
mesma é constituída por um representante de cada uma
das listas concorrentes e igual número de representantes
dos trabalhadores que convocaram a eleição.

7 — A CE cessa as suas funções após a tomada de posse da CT eleita.

Artigo 77.º

A iniciativa da alteração dos estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT ou a um mínimo de 100 % ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 78.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplica-se a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 79.º

Do património

O destino do respectivo património em caso de extinção da comissão será decidido em assembleia de trabalhadores, não podendo em caso algum ser distribuído pelos trabalhadores da empresa de acordo com a alínea g) do n.º 1 do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009.

Registados em 9 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 53/2009, a fl. 138 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da GEBALIS — Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E. M. — Alteração.

Alteração aprovada em 3 de Junho de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009.

Artigo 48.º

1 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — Em caso de extinção da comissão de trabalhadores o destino do respectivo património será a APAV (Associação de Protecção Apoio à Vítima) ou em caso de extinção desta, ou não pretenderem os bens, outra associação com os mesmos fins (*número novo*).

Artigo 51.º

São eleitores e podem apresentar projectos de estatutos para votação os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a GEBALIS, E. M.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, eleitos em plenário expressamente convocado para o efeito, cujo mandato coincide com a da duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria simples. A CE só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Registados em 12 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 54/2009, a fl. 138 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos, S. A. — Alteração.

Alteração aprovada em 29 de Maio de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008.

Artigo 6.º

Reuniões

1 — (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

2 — A reunião geral reúne em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da CT;

b) A requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores do GPP.

Artigo 10.º

Constituição

1 — A CT do Grupo Pestana Pousadas é constituída por sete membros, eleitos pela reunião geral, podendo ser integrada por trabalhadores de todas as unidades hoteleiras geridas pelo GPP.

2 — (*Eliminado.*)

3 — (*Eliminado.*)

Artigo 22.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação do plenário.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a participação no plenário de, pelo menos, 10 % ou 100 trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas e o voto favorável de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores do GPP.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 7.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

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

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores e deve ser fundamentada.

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

Artigo 25.º

Constituição

1 — Tendo em conta a dispersão geográfica dos estabelecimentos do GPP, poderão constituir-se subcomissões de trabalhadores por deliberação de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — O número de membros de cada subcomissão de trabalhadores é determinado em função do número de trabalhadores do estabelecimento à data da convocação do acto eleitoral e de acordo com a seguinte regra:

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

c) (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

Artigo 47.º

Publicidade

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

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

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão do Grupo Pestana Pousadas, por carta registada com aviso de recepção ou por forma que permita comprovar a sua recepção, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional e local de trabalho;

b) Cópia da acta do apuramento global, devidamente aprovada pelos membros da mesa de voto e pelos mesmos assinada e rubricada bem assim como do termo do encerramento e abertura do acto eleitoral, assinado e rubricado por todos os membros da mesa de voto e que fará parte integrante da acta.

Artigo 50.º

Adesão

1 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras do sector ou das regiões em que o GPP exerça a sua actividade por proposta da CT ou de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores do GPP.

2 — A adesão ou a revogação da adesão a quaisquer comissões coordenadoras é da competência da reunião geral e far-se-á por voto directo e secreto de acordo com as normas fixadas nos presentes estatutos para as eleições com as necessárias adaptações.

Registados em 16 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 56/2009, a fl. 138 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da HUF Portuguesa, L.da — Eleição em 29 de Maio de 2009 para mandato de dois anos.

Sérgio Paulo Lopes Sousa Pais, portador do cartão de cidadão n.º 8453985, nascido em 23 de Dezembro de 1967.

Ricardo Miguel Teixeira Chaves Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 11132982, nascido em 25 de Setembro de 1977.

Paulo Alexandre da Costa Dinis, portador do bilhete de identidade n.º 10983513, emitido em 13 de Julho de

2007, pelo arquivo de identificação de Viseu, nascido em 8 de Julho de 1977.

Eduardo Manuel Marques Dias Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 11578339, nascido em 8 de Fevereiro de 1978.

José Cid Teles Pacheco, portador do cartão de cidadão n.º 10406771, nascido em 5 de Fevereiro de 1972.

Registados em 16 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 55, a fl. 138 do livro n.º 1.

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

I — CONVOCATÓRIAS

MARTIFER Alumínios, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 4 de Junho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho na empresa MARTIFER Alumínios, S. A.:

«Nos termos do exposto nos n.ºs 2, 3 e 4 da Lei n.º 99/2003 e do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, somos a solicitar a VV. Ex.ªs a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da realização de eleições para representantes dos trabalhadores da empresa MARTIFER Alumínios, S. A., cuja data será no próximo 31 de Julho.»

Seguem-se as assinaturas de 92 trabalhadores.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

A. Vision, L.ª — Eleição realizada em 14 de Maio de 2009

Eleitos:

Rui Miguel Pires Parreira, da lista A.
Acácio Manuel Andrade Silva, da lista A.
José Luís Pires Caeiro, da lista A.
Ana Carina Augusto Brasil, da lista A.

Suplentes:

Carlos Augusto Esteves, da lista A.
Armando Manuel Botas Carvoeira, da lista A.
Luís Manuel dos Santos Talhas, da lista A.
Ruben Tiago da Silva Fernandes, da lista A.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º

da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 12 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Regulamento do Contrato de Trabalho, Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 47, a fl. 34 do livro n.º 1.

Colaborante — Perfilagem de Chapa, L.ª — Eleição em 29 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

Joaquim Dias Oliveira, bilhete de identidade n.º 13217936, de 25 de Setembro de 2007, de Braga.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 9 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 45, a fl. 34 do livro n.º 1.

Prado Karton — Companhia de Cartão, S. A. — Eleição em 26 de Maio de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009

Efectivos:

Mário Alves dos Santos.
Carlos Alberto Ribeiro.

Suplentes:

Jorge Miguel Matos António.
José Rosa Silvério.

Registados em 15 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 46, a fl. 34 do livro n.º 1.

