

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 42

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 7,22

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 42	P. 5579-5654	15-NOVEMBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	5581
Organizações do trabalho .....	5643
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química .....	5581
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (armazéns) .....	5582
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (administrativos e vendas) .....	5583
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro .....	5584
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro .....	5585
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) ....	5586
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....	5587
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul .....	5589

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Revisão global .....	5590
— CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global .....	5610
— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	5631

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras . . . .	5635
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras . . . . .	5637
— CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	5640
— AE entre a COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L. <sup>da</sup> , e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras . . . . .	5642

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Assoc. Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — ASPAS — Alteração . . . . .	5643
--	------

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas — Rectificação . . . . .	5647
--	------

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— AOPS — Assoc. Marítima e Portuários do Sul — Alteração . . . . .	5648
--	------

#### II — Direcção:

. . .

#### III — Corpos gerentes:

. . .

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Shell Gás (LPG), S. A. — Alteração . . . . .	5649
--	------

#### II — Identificação:

— Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A. . . . .	5653
— TAP — Air Portugal . . . . .	5653

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

#### I — Convocatórias:

— Aquatécnica, Sociedade de Construções, L. <sup>da</sup> /Hotel Eden . . . . .	5653
— Lear Corporation Portuguesa, L. <sup>da</sup> . . . . .	5654
— AMARSUL, S. A. . . . .	5654

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

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

Os contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril — Sul) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 6 e 7, de 15 e de 22 de Fevereiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, se dediquem à mesma actividade.

As referidas convenções actualizam as tabelas salariais. Segundo o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais, do total estimado de 638 trabalhadores do sector, cerca de 65 (10,19%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que cerca de 40 auferem retribuições até 2,5% inferiores às fixadas pelas convenções.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, constatou-se que os trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais das convenções se encontram dispersos por empresas com mais de 11 trabalhadores.

Por outro lado, as alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente o subsídio de alimentação com um acréscimo de 2,5%, e a retribuição de turnos, com acréscimos entre 2,6%

e 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT (pessoal fabril — Sul) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 6 e 7, de 15 e de 22 de Fevereiro de 2005, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### 2.º

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

Lisboa, 27 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (armazéns).**

Os contratos colectivos de trabalho (armazéns) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares e entre as mesmas associações de empregadores e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras de duas das três convenções requereram a extensão dos CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade. De acordo com os quadros de pessoal de 2002, o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções dos sectores em causa é 5185. Confrontado este número com os indicados pelos outorgantes de cada uma das convenções, verifica-se que a extensão abrangerá 1244 trabalhadores, correspondendo a cerca de 24 % do total dos trabalhadores de armazéns destes sectores. Todavia, os quadros de pessoal não permitem determinar as retribuições praticadas para as diversas categorias profissionais abrangidas pelas convenções anteriores do sector, inviabilizando a avaliação do impacto da extensão nas retribuições.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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

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

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

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

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

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

2.º

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

Lisboa, 27 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (administrativos e vendas).**

Os contratos colectivos de trabalho (administrativos e vendas) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mes-

mas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15 e 16, de 22 e de 29 de Abril, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras de duas das três convenções requereram a extensão dos CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade. De acordo com os quadros de pessoal de 2002, o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções dos sectores em causa é de 2600. Confrontado este número com os indicados pelos outorgantes de cada uma das convenções verifica-se que a extensão abrangerá 1114 trabalhadores, correspondendo a cerca de 43% do total dos trabalhadores administrativos e vendas destes sectores. Todavia, os quadros de pessoal não permitem determinar as retribuições praticadas para as diversas categorias profissionais abrangidas pelas convenções anteriores do sector, inviabilizando a avaliação do impacto da extensão nas retribuições.

A semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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

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

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

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

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

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o

SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15 e 16, de 22 e de 29 de Abril, ambos de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

## 2.º

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

Lisboa, 31 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro.**

Os contratos colectivos de trabalho (produção e funções auxiliares) celebrados entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril, e 24, de 29 de Junho, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

As alterações dos CCT actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais, dos 1612 trabalhadores a tempo completo, 70,78% auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 15,63% auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,3%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

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

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

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

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

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

Assim:

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

## 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de teclagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

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

## 2.º

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

Lisboa, 27 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.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.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ITA — Associação Portuguesa dos Indus-

triais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, 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 não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 355, dos quais 136 (38,31 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 40 (11,27 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção em mais de 4,5 %. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas dos escalões de dimensão entre 21 e 50 e mais de 200.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam o subsídio de alimentação em 6,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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 continente.

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

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

### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, são estendidas, no território do continente:

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

## 2.º

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

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.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.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, abrange as relações de trabalho entre empre-

gadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

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

O CCT actualiza a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual ou ignorado, são cerca de 142, dos quais 32 (22,54%) auferem retribuições inferiores à da convenção, sendo que 18 (12,68%) têm retribuições inferiores em mais de 7% às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, constatou-se que são as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

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

Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente a remuneração do trabalho suplementar, o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo que varia entre 2,86% e 3,45%, não se dispondo de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque 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 que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Não obstante a área nacional da convenção, a extensão limitar-se-á à zona centro do continente, tal como em anteriores extensões da mesma, tendo em conta que a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa têm celebrado convenções colectivas com o mesmo âmbito sectorial e profissional e área parcialmente sobreposta, razão pela qual a área das respectivas extensões tem sido articulada de forma a evitar sobreposição e ou sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis às mesmas relações de trabalho. Em consequência, a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas duas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.



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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos).**

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, são estendidas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaca, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre empresas que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «Padaria», «Pastelaria», «Padaria/pastelaria», «Estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «Boutique de pão quente», «Confeitaria», «Cafetaria» e ou outros similares de hotelaria, com ou sem terminais de cozedura, não filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — A portaria a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos

Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições fixadas para os grupos 8, 9 e 10 da tabela salarial apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, e 20, de 29 de Maio de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Outubro de 2005. — 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 do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, e 20, de 29 de Maio de 2005, 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 não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na

área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando que as alterações do CCT em 2004 contemplaram matérias não revistas pelas alterações do CCT em 2005, nomeadamente a admissão e promoções obrigatórias de alguns grupos profissionais, o horário de trabalho e a definição de categoria de um novo grupo profissional, procede-se à extensão conjunta das convenções de 2005 e de 2004 nas matérias não alteradas.

As alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, 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 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual ou ignorado, são cerca de 6656, a maioria dos quais (63,15 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 31,36 % têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,6 %. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores.

Foi actualizado o valor do abono para falhas (13,33 %), o subsídio para a alimentação dos trabalhadores da hotelaria (2,57 %) e, no CCT de 2004, o subsídio de deslocação (3 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

A convenção abrange, a partir de 2004, a actividade de salões de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenção colectiva celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta actividade e que outorga convenções cujas extensões se aplicam no distrito de Setúbal, a presente extensão abrangerá apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

No entanto, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, e 20, de 29 de Maio de 2005, são estendidas, no distrito de Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção, com excepção dos empregadores que se dedicam à actividade de serviços pessoais de penteado e estética, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão das alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24,

de 29 de Junho de 2004, apenas compreende as cláusulas 24.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2, alínea a), 37.<sup>a</sup>, n.º 3, 59.<sup>a</sup>, alínea b), e 70.<sup>a</sup> e o anexo I.

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

2.º

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

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações, na área da sua aplicação, a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção não representados pelo referido Sindicato.

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 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 1674, dos quais 1350 (80,65 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 498 (29,75 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção em mais de 8,1 %. A maioria destes trabalhadores encontra-se em empresas que empregam até 10 trabalhadores.

Por outro lado, a convenção actualiza também o valor do abono para falhas (7,7 %), as diuturnidades (5,9 %) e algumas ajudas de custo (compensação nas deslocações actualizadas entre 4,8 % e 6 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

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, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que, entretanto, foi revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março.

No entanto, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.**

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outor-

gantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

2.º

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Revisão global.**

Cláusula preambular

A presente convenção altera o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, e com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2003.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

##### Princípio geral

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas associadas da ACIP que desen-

volvam a sua actividade industrial e ou comercial e ou de prestação de serviços 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 ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura», com a CAE 15520, 15811, 15812, 15820, 15842, 52112, 52240, 52250, 51220, 52240, 55404, 55405, em todo o território nacional e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

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

4 — Este CCT abrange 45 empresas e 155 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III aplicam-se nos termos aí definidos aos anos de 2004 e 2005 e entram em vigor, com efeitos retroactivos, a partir da publicação deste CCT no *Boletim de Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

4 — Os montantes correspondentes aos valores retroactivos apurados nos termos dos números anteriores podem ser pagos em 12 prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês subsequente à data da publicação do presente contrato.

5 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro seguinte.

6 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT deverá ser feita com a antecedência de pelo menos três meses, relativamente ao termo do prazo, mediante comunicação escrita à outra parte e acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3 — A outra parte deverá responder, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contrapondo.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

5 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores de escritório — a escolaridade mínima obrigatória ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

Grupo B — cobradores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D — contínuos e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo E — porteiros e guardas — idade de 18 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele previstas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão

considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findo os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

## SECÇÃO II

### Categorias profissionais

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes do anexo III.

## SECÇÃO III

### Quadro e acesso

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros do pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto na legislação em vigor.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

- a) Um director de serviços ou chefe de escritório ou chefe de serviços nos escritórios com no mínimo 30 trabalhadores;
- b) Um chefe de departamento ou de divisão nos escritórios com no mínimo 15 trabalhadores;
- c) Um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nos escritórios com no mínimo cinco trabalhadores;
- d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores com arredondamento para a unidade mais próxima;
- e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo no entanto o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;
- f) O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábrica, filiais ou outras dependências num ou mais distritos, os trabalhadores nestas e no escritório central serão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender, prioritariamente, aos trabalhadores constantes do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — Os primeiros-escriturários, logo que completem cinco anos na categoria, somente ascenderão a chefe de secção nos casos em que o respectivo quadro de pessoal tenha de incluir estas categorias, de acordo com o disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> e observando o disposto no número anterior.

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a segundos-escriturários.

6 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiro-escriturário.

7 — Os dactilógrafos, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiro-escriturário.

8 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiários ou a contínuos, se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

9 — O estagiário de operador informático, após seis meses de permanência na categoria, ascenderá à categoria de operador informático.

10 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de quarenta ou trinta e nove horas, compreendidas, res-

pectivamente, entre segunda-feira e sexta-feira ou entre segunda-feira e as 13 horas de sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, comprometendo-se as empresas a, dentro do possível, uniformizar os seus horários de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, após três a quatro horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 163.º do CT;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Em trabalho prestado até às 24 horas, 50% na 1.ª hora e 100% nas seguintes;
- b) 150% no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200% no trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal.

2 — O trabalho suplementar prestado depois das 20 horas e antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração por hora suplementar utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O acordo de isenção de horário deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superiores, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no lapso de 12 meses.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a uma diuturnidade de 8% sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades; exceptuando-se as categorias de caixa e de cobrador, para as quais o limite de diuturnidades é seis.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.

3 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.<sup>a</sup> diuturnidade, desde a data de vencimento da última diuturnidade.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição nos termos seguintes:

- a) No valor de € 3,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com referência ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
- b) No valor de € 3,75 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com referência ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente.

5 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho por via de ingresso do trabalhador no serviço militar,

bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrem.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 11.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do 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;  
Feriado municipal da localidade.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

4 — O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.



2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

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 no máximo 20 dias úteis.

4 — 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.

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

6 — 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 no máximo uma falta justificada ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas justificadas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo três faltas justificadas ou seis meios dias.

7 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

8 — 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 trabalhador.

9 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados como úteis o sábado e o domingo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos com duração inferior a seis meses**

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

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento ime-

diatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer 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, 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 da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias e 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 cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

4 — O aumento da duração do período de férias, previsto no n.º 6 da cláusula 23.<sup>a</sup>, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Escolha ou marcação da época de férias**

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e entre esta data e 31 de Outubro.

6 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas (empresas com no máximo 10 trabalhadores).

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### **Alteração da marcação do período de férias**

1 — Qualquer permuta quanto ao período de férias efectuada depois da aprovação e afixação do mapa poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e, relativamente aos trabalhadores sindicalizados, deverá ser comunicada por escrito e assinada pelos interessados, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao sindicato respectivo.

2 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou 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.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Haverá 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.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### **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 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 e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, 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 terá direito às férias nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

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

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

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### **Doença no período de férias**

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito a fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO III

### **Faltas**

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### **Conceito de falta**

1 — Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrastra ou padrasto e sogros, bem como de pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, até dois dias;
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a cinco dias;
- 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 ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino ou e para preparação de exames;
- h) 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;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato, que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no n.º 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratan-

do-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### 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 relativas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — 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 entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO VI

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo

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

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

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no CT.

4 — Se, no acordo de cessação, ou juntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se 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 40.<sup>a</sup>

##### Cessaçã 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 remetê-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 trabalhador 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.

5 — Exercendo o direito previsto neste artigo, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato por despedimento com justa causa**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, o que, a verificar-se, deverá ser comunicado por forma inequívoca, quer o contrato tenha prazo quer não, havendo lugar a processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Ausência de justa causa**

Nos termos da lei:

- 1) A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia;
- 2) Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo**

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses que abranja pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas que empreguem até 50 trabalhadores, por um lado, e de empresas que empreguem mais de 50 trabalhadores, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato por rescisão do trabalhador**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da

responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

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

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador em violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste contrato e da lei.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer 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.

2 — 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, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais

imperativas, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até no máximo 3 testemunhas por cada facto e 10 no total.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;
- 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 funções cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- g) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal 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;
- j) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado;
- k) Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;

- l) Não permitir o início da prestação de trabalho por qualquer trabalhador sem o «exame médico de admissão»;
- m) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- n) Descontar e enviar aos sindicatos respectivos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o estabelecimento em que presta serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- e) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho. Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- f) 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, mantendo segredo profissional, nomeadamente sobre receitas, fórmulas, dosagens de fabrico e referenciação de fornecedores e ou clientes;
- g) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;
- h) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;
- i) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- j) Zelar pela conservação e boa utilização do equipamento de trabalho e outros bens que lhe estiverem distribuídos para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho.

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

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — 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 neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria ou nível do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) 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;
- i) 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;
- j) Exigir de qualquer profissional, no local de trabalho, o transporte, a dorso, de pesos superiores a 25 kg;
- k) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado aquando da sua admissão se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado aquando da sua admissão se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao nível, simultaneamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6 — O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador, nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7 — Da ordem de transferência prevista no número anterior deve constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

8 — Salvo motivo imprevisível, a transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, tratando-se de transferência definitiva ou, com 8 dias de antecedência, tratando-se de transferência temporária.

9 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurado pelo transmitente e pela adquirente por escrito todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida nos termos da lei.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos, pelo que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão de exploração de estabelecimento, fusão ou absorção de empregados, ressalvado o disposto na cláusula anterior.



## CAPÍTULO IX

### **Igualdade e não discriminação, maternidade, paternidade e condições específicas**

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Direito à igualdade no acesso ao trabalho e proibição da discriminação**

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4 — Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

5 — Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 3.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Maternidade e paternidade**

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

- 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
- 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores — Princípio geral**

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

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação socio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhos proibidos ou condicionados**

Fica vedada a possibilidade de prestação do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais**

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras, nos estabelecimentos de ensino;

- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente sempre que o requeriram;
- d) Na elaboração da escala de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

## CAPÍTULO X

### Comissão paritária

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

Com o âmbito e na área definidos nas cláusulas 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> deste contrato, será constituída, a requerimento de qualquer interessado, comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Composição

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação da ACIP e dois das associações sindicais.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previsto, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes da ACIP e das associações sindicais outorgantes.

3 — Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar da comissão paritária quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito a voto, nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Atribuições

À comissão paritária competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

- a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação dos trabalhadores;

- b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço;
- c) Verificar e decidir sobre as dúvidas de interpretação deste CCT.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Deliberações

1 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas a fim de serem publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

## CAPÍTULO XI

### Formação

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### 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.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Formação contínua

1 — 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, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais que execute;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da 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.

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

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

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Actividade sindical**

#### **SECÇÃO I**

##### **Actividade sindical na empresa**

###### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

###### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações das empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

###### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

###### **Dirigentes sindicais**

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

## **SECÇÃO II**

### **Nomeação de delegados e seus direitos**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Identificação dos delegados**

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como da comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Proibição de transferência de delegados sindicais**

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, deixando, neste último caso, de existir o posto de trabalho respectivo no local originário.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o orga-

nismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta**

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) Informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) Informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) Informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais e a comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

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

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

6 — O disposto na presente cláusula não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem e o número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

### **SECÇÃO III**

#### **Comissão sindical de empresa**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato, entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Proibição de discriminação por actividade sindical**

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Benefícios sociais**

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas nos termos seguintes:

- a) No valor de € 15 com referência ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
- b) No valor de € 16,50 com referência ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — Quando algum trabalhador de escritório, qualquer que seja a sua categoria, tenha a seu cargo os pagamentos e recebimentos das despesas e receitas pra-

ticadas em quaisquer secções da empresa, terá direito a receber um abono para falhas de quantitativo igual ao dos caixas.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Disposições finais**

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Garantias de manutenção de regalias**

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Prevalência de normas**

Quaisquer condições mais favoráveis, que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato, passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores**

O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho existentes até à data da sua publicação.

### **ANEXO I**

#### **Categorias profissionais e respectivas funções**

*Director de serviços.* — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais: orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar, manter e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de escritório.* — Superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços.* — Dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento/divisão.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações

e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Contabilista/técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários a definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter a administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração; é o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a DGCI.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas; pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregues de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregue de trabalhar com o computador).

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe são confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Secretário(a) de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária de gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

**Escriturário.** — Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; executa várias tarefas que variam consoante a importância e natureza do escritório em que trabalha; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Caixa.** — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.** — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em língua portuguesa. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

**Operador informático.** — Predominantemente, recepção os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoio a todos os seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

**Cobrador.** — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregue de serviço de fiscalização e leitura.

**Operador de telex.** — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex, transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para um normal funcionamento do serviço.

**Estagiário de operador informático.** — Faz o tirocínio para operador.

**Telefonista.** — Presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Contínuo.** — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

**Porteiro (de escritório).** — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregue da recepção da correspondência.

**Guarda.** — Assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

**Dactilógrafo.** — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos; acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

**Estagiário.** — Auxilia o escriturário e prepara-se para esta função.

**Servente de limpeza.** — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

**Paquete.** — Menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

## ANEXO II

### Quadro base para a classificação de escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Segundos .....	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiros .....	1	1	2	3	3	3	4	5	6	6

## ANEXO III

### Tabela salarial

(Em euros)

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações em 2004	Remunerações em 2005
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	616	635

(Em euros)			
Grupo	Categorias profissionais	Remunerações em 2004	Remunerações em 2005
2	Chefe de departamento/divisão .. Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ... Analista de sistemas .....	593,50	612
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	509	525
4	Secretário(a) da direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	487	504
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador informático .....	481,50	497,50
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de telex ..... Estagiário de operador informático	436	451
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista/contínuo ..... Porteiro (de escritório) ..... Guarda .....	404	418
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	347	361
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	307	321
10	Paquete de 16-17 anos .....	288	300

*Nota.* — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Coimbra, 20 de Outubro de 2005.

Pelo ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

*Valdemar Pedro Carvalho*, presidente do conselho directivo.  
*José da Silva Teotónio*, vice-presidente do conselho directivo.  
*José Manuel das Neves Gaspar*, tesoureiro do conselho directivo.  
*Manuel Joaquim Ferreira*, primeiro-secretário do conselho directivo.  
*Luís Miguel Francisco Campos*, segundo-secretário do conselho directivo.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 21 de Outubro de 2005. — O Secretariado:  
*Carlos Manuel Dias Pereira* — *Luís Manuel Belmonte Azinheira*.

Depositado em 4 de Novembro de 2005, a fl. 112 do livro n.º 10, com o n.º 244/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1979, 31, de 22 de Agosto de 1980, 31, de 22 de Agosto de 1981, 32, de 28 de Agosto de 1982, 32, de 29 de Agosto de 1983, 33, de 28 de Setembro de 1984, 33, de 8 de Setembro de 1985, 33, de 8 de Setembro de 1986, 42, de 15 de Novembro de 1987, 43, de 22 de Novembro de 1988, 42, de 15 de Novembro de 1989, 41, de 8 de Outubro de 1990, 45, de 8 de Dezembro de 1991, 45, de 8 de Dezembro de 1992, 44, de 29 de Novembro de 1993, 43, de 22 de Novembro de 1994, 42, de 15 de Novembro de 1995, 41, de 8 de Novembro de 1996, 41, de 8 de Novembro de 1997, 39, de 22 de Outubro de 1998, 39, de 22 de Outubro de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 41, de 8 de Novembro de 2001, 38, de 15 de Outubro de 2002, e 41, de 8 de Novembro de 2003, obriga as empresas que se dediquem ao comércio a retalho representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios de Portugal.

2 — Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e, por outra, as empresas representadas pelas associações outorgantes.

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

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o res-



pectivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válida pelo prazo mínimo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 90 dias do prazo que se pretenda para a entrada em vigor do novo contrato e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4 — A outra parte deverá apresentar uma resposta no prazo de 30 dias a constar da data de recepção da proposta da denúncia.

5 — A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de carácter pecuniário, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

6 — A ausência da resposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

7 — Apresentada a resposta, as negociações iniciam-se no prazo de 15 dias após a sua recepção e prolongam-se por um período máximo de 30 dias.

8 — Enquanto não entrar em vigor a nova convenção colectiva, continuará válida e aplicar-se-á aquela cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — A entidade patronal só deve admitir trabalhadores para qualquer profissão se nos quadros da empresa não existirem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

2 — Os trabalhadores admitidos para a profissão de caixeiros com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

3 — Os trabalhadores admitidos na profissão de caixeiro com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de caixeiro-ajudante, sem prejuízo da alínea c) da cláusula 8.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores admitidos na profissão de empregado de escritório com idade inferior a 21 anos podem ser classificados como estagiários.

5 — A entidade patronal que admita um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

6 — A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no n.º 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

7 — No caso de a entidade patronal querer aplicar a excepção prevista no n.º 6, o acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao sindicato.

8 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos 12 meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

9 — As entidades patronais deverão consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios-gerentes comuns, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2 — O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores à entidade patronal ou empresa associada em área não abrangida por este contrato será contado, para todos os efeitos, na sua antiguidade se o trabalhador voltar a exercer a sua actividade na área deste contrato.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição funcional de categorias

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço empregados com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Criação de novas categorias

1 — Por acordo entre as partes, poderão ser criadas novas categorias profissionais.

2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares na empresa.

3 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção para todos os efeitos da mesma, após publicação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas**

1 — A classificação por categorias é feita tendo por base os quadros de densidade e as condições previstas no anexo II.

2 — A entidade patronal comunicará ao Sindicato as alterações ao respectivo quadro de pessoal nos 30 dias posteriores à alteração.

3 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação, sem prejuízo das proporções em cada estabelecimento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Acesso**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

##### **I — Caixeiros e similares**

a) Os praticantes com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiro-ajudante.

b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem três anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros, sem prejuízo do disposto na alínea a).

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de caixeiro-ajudante do 2.º ou 3.º ano, consoante tenham mais de 19 ou 20 anos, respectivamente.

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de caixeiro-ajudante pelo menos um ano.

e) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias superiores logo que completem quatro anos de permanência na sua categoria.

##### **II — Profissionais de escritório e profissões correlativas**

a) Os estagiários logo que completam três anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

b) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários serão promovidos à categoria imediatamente

superior logo que completem quatro anos de permanência na sua categoria.

c) Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

d) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam obrigatoriamente a uma das seguintes categorias: estagiário, contínuo ou porteiro.

e) Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções automáticas determinadas nos números anteriores, queiram promover trabalhadores à categoria imediatamente superior, atenderão à sua competência, zelo profissional e antiguidade.

f) Para aplicação das normas expressas nas alíneas b) a e) deste item, produzirá efeitos o tempo de permanência ao serviço da entidade patronal que o trabalhador conta, à data de entrada em vigor deste contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3 — Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

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

4 — Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo, 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 de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

### **CAPÍTULO III**

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovida.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Os trabalhadores que concluem com aproveitamento acções de formação profissional realizada e ou reconhecida pelo IEFPP terão direito, uma só vez, a ser reclassificados em categoria profissional correspondente à formação ministrada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Planos de formação

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, 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) 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.

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

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1 — As empresas devem dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2 — Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação no prazo de 15 dias.

3 — A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o relatório anual de formação contínua no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para formação contínua

1 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta horas de formação certificada no ano de 2005.

2 — 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.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.

5 — Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

6 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Passar certificado ao trabalhador após cessação do contrato de trabalho de onde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e os cargo ou cargos desempenhados, devendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, de onde constem,

além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua respectiva categoria, salvo se houver prévio acordo do trabalhador, que obrigatoriamente deverá ser comunicado por escrito ao respectivo sindicato;
- f) Não deslocar, em princípio, qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- g) Prestar às partes outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) 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;
- i) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados e representantes de organismos sindicais, dirigentes de instituições de previdência, representantes nas comissões de higiene e segurança e bombeiros voluntários para o exercício das suas funções;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, na medida do possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais referidos nas condições expressas dispensados do prolongamento do horário de trabalho;
- k) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho ou doenças profissionais;
- l) Cobrar e enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale do correio, acompanhados dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas com a indicação clara das categorias e vencimentos, em relação aos trabalhadores que o hajam solicitado nos termos da lei;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;
- n) A admissão deve ser participada ao sindicato interessado nos oito dias seguintes à entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, idade, retribuição e data de admissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

#### 1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou

alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, salvo se a defesa dos trabalhadores ou da economia nacional assim o exigir, nos casos de tentativa de despedimento ou de encerramento;

- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- i) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar e ajudar na aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- k) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

#### 1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, despedi-lo ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual de forma que, dessa modificação, resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e do Sindicato e autorização do delegado do Ministério do Trabalho;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o acordo deste e do sindicato representativo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens 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 fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar qualquer trabalhador a desempenhar com carácter sistemático funções diferentes daquelas para que foi contratado ou prestar serviços para firmas diferentes daquelas que o abrangem.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no n.º 5 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade**

1 — No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados que no mesmo exerçam a sua actividade, relativamente aos seus contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais no sentido de estes continuarem ao serviço do transmitente noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

§ único. Reserva-se aos trabalhadores ao serviço do transmitente a faculdade de rescindir o contrato por motivo de transmissão, tendo direito à indemnização prevista no n.º 4 desta cláusula.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento do pessoal ausente por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

3 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 50.<sup>a</sup> deste contrato, salvo se, com o acordo dos trabalhadores, a entidade patronal os transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessa a sua actividade.

5 — Em caso de fusão ou absorção, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os caixeiros e similares e para os profissionais de escritório e profissões correlativas abrangidos por este contrato será, quanto aos primeiros, de quarenta horas semanais e,

quanto aos segundos, de trinta e oito horas semanais, não podendo exceder para uns e outros oito horas diárias, sem prejuízo de horário de menor duração que para uns e outros estejam a ser praticados pelas empresas e sem prejuízo do disposto na cláusula 29.<sup>a</sup>

2 — Poderá haver trabalho nas tardes de sábado sempre que o edital camarário possibilite a abertura dos estabelecimentos.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço nas tardes de sábado terão um horário nunca superior a quarenta horas semanais, com direito a descanso no domingo e segunda-feira imediata, admitindo-se a troca da segunda-feira por um outro dia da semana, carecendo esta alteração do prévio acordo escrito do trabalhador.

4 — A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efectuado com pelo menos um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência.

5 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Nas empresas que tenham escritórios junto das filiais ou quaisquer outras dependências poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário destas, mediante autorização da delegação do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no n.º 1 desta cláusula.

7 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, até ao limite de sessenta minutos mensais.

8 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de dez minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser abrigado a prestar trabalho suplementar contra a sua vontade.

3 — A prestação do trabalho suplementar não pode exceder duas horas diárias, excepto por motivo de balanço, e em caso algum cento e vinte horas anuais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será

igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100% incluindo a retribuição especial por trabalho nocturno entre as 20 e as 24 horas;
- d) 200% se o trabalho for prestado entre as 24 e as 8 horas.

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

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

2 — Para os efeitos do número anterior qualquer fracção da primeira hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa.

3 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

4 — O trabalhador tem direito a reclamar, dentro do prazo legal, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Esta exigência não pode constituir motivo para despedimento. Se o houver, será considerado abusivo, nos termos da lei.

5 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores de categoria superior a primeiro-caixeiro ou primeiro-escriturário, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao delegado do Ministério do Trabalho, acompanhados das declarações de anuência dos trabalhadores. Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição fixa mínima

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é assegurada a retribuição fixa mínima mensal constante do anexo III.

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, mensalmente, a retribuição fixa mínima prevista no anexo III.

3 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao final do mês seguinte àquele em que se efectuou a promoção de vendas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço — € 2,50;

Almoço — € 10;

Jantar — € 10;

Alojamento — € 27.

8 — Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,24 do preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

9 — Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com autorização por escrito da entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes do acidente de viação ocorrido em serviço.

10 — No caso de a empresa fornecer viatura ao empregado ou este utilizar viatura própria, obriga-se aquela a efectuar o seguro obrigatório, o qual abrangerá, além dele, os passageiros transportados gratuitamente.

11 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça não pode ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela, sem prévio acordo destes profissionais.

12 — Sempre que a entidade patronal pretenda proceder às alterações atrás referidas, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra

de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando esta obrigada a garantir ao trabalhador um mínimo de remuneração igual à anterior à alteração.

13 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nesta CCT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de € 2 por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de refeição do número anterior não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio de alimentação os trabalhadores ao serviço de entidades que forneçam refeições ou participem com montante não inferior ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário de trabalho especial

Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto no n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup> por períodos superiores a dois meses terão direito, enquanto durar esse horário especial, a uma compensação mensal correspondente ao valor de 8,5% sobre o salário base por cada mês completo ou fracção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição 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 26.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 360 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições certas auferidas pelo profissional sem acesso obrigatório será acrescida uma diuturnidade de 8% por cada três anos de permanência na mesma categoria, no máximo de três diuturnidades.

2 — O disposto o número anterior aplica-se e todos os profissionais ao serviço, contando-se-lhes para o cál-

culo das diuturnidades todo o tempo de permanência na actual categoria e na mesma entidade ou associada.

3 — O valor das diuturnidades acrescerá às retribuições efectivas e será calculado com base nas tabelas do anexo III.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais abrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio igual à retribuição mensal normal.

2 — Se o trabalhador ainda não tiver completado um ano de serviço, o subsídio será parcial, de tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o da admissão até ao fim do ano.

3 — Havendo cessação do contrato de trabalho, serão pagos tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o início do ano, ou desde o mês da admissão se foi posterior, até ao da cessação do contrato.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### I — Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período de descanso semanal

São considerados dias de descanso semanal:

- a) Os sábados de tarde e o domingo para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja o previsto no n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- b) O domingo e a segunda-feira para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja o previsto nos n.ºs 2 e 3 da referida cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Segunda-feira de Páscoa;  
25 de Abril;  
Corpo de Deus;  
1.º de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal.

2 — Nos concelhos onde não haja feriado municipal, ou este coincida com feriado nacional, será considerado como tal o feriado da sede do distrito.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados**

1 — O trabalho prestado aos domingos e feriados será pago com mais 200% além da retribuição normal e dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, sem perda da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado nas tardes de sábado será pago com mais 200% além da retribuição normal, com excepção do regime de horário de trabalho especial previsto na cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados, que tenha duração inferior à normal, será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do n.º 1.

4 — Qualquer fracção de trabalho prestada nas tardes de sábado, que tenha duração inferior à normal, será remunerada como se tivesse trabalhado pelo menos quatro horas.

### **II — Férias**

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Direito de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período mínimo de férias igual a 22 dias úteis.

2 — 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.

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

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

5 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

6 — No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o período experimental, a gozar um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês que decorra desde o mês de admissão até ao fim do ano, se entretanto não tiver havido rescisão do contrato, caso em que contará apenas até ao mês em que se verificou esse facto.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Marcação do período de férias**

1 — O período de férias é marcado por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou o Sindicato, pela ordem indicada.

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, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

a) O início das férias deverá ser imediatamente a seguir ao dia de descanso obrigatório.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo o caso de constituírem 50% ou mais do pessoal ao serviço abrangido por este contrato.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início do período de férias, um subsídio igual a um mês de retribuição.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique durante o período de férias.

3 — Na hipótese prevista no n.º 6 da cláusula 32.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será igual à retribuição correspondente aos dias de férias a que tiver direito.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Alteração do período de férias**

1 — Se depois de marcado o período de férias a entidade patronal, por exigências imperiosas de funcionamento e motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este 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 — Haverá 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.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **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 37.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### **III — Faltas**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Definição de faltas**

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por nascimento de filhos, até dois dias úteis;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins**

1 — Nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 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, ou seja: pais, filhos, enteados, genros, noras, sogras, padrastrós e madrastras;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja: irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, e cunhados.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação das faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a*) As dadas nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b*) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>;
- c*) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — Não podem ser computados no número de faltas injustificadas os dias que não sejam dias úteis de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período férias a que o trabalhador tiver direito.

#### IV — Impedimentos prolongados

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronais lhe estavam sendo atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Durante o período fixado no número anterior será pago ao seu representante uma importância correspondente a 100% da retribuição certa mínima fixada no anexo III desde que o facto criminoso que lhe é imputado tenha sido praticado ao serviço e no interesse da entidade patronal.

#### CAPÍTULO VII

##### Da cessação do contrato

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato cessa por:

- a*) Mútuo acordo das partes;
- b*) Caducidade;
- c*) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d*) Rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Despedimento por justa causa

Só poderá haver despedimento com justa causa nos termos da lei.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Rescisão pelo trabalhador

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

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

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

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 4 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Casos especiais da cessação do contrato de trabalho

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Decorridos os primeiros 15 dias, e até ao termo dos 60 dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respectivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

### CAPÍTULO VIII

#### Sanções

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Multa;
- d) Suspensão com perda de retribuição;
- e) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder 6 dias por cada infracção e em cada ano civil o total de 30 dias.

5 — As entidades patronais deverão comunicar ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula e, bem assim, os motivos que a determinaram. Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado impugná-las judicialmente.

6 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

8 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) a e) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 15.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou outros de representação de trabalhadores;
- d) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e f) do n.º 1 desta cláusula, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização não inferior ao dobro do fixado na cláusula

sula 53.<sup>a</sup> e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será inferior à retribuição correspondente a 24 meses.

3 — Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será nunca inferior a 20 vezes aquelas quantias.

## **CAPÍTULO IX**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **I — Trabalho feminino**

##### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

###### **Direitos profissionais dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados, aos do sexo feminino, os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos;
- d) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparência até dois dias em cada mês;
- e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, devidamente comprovadas, na sua ocorrência e necessidade;
- f) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, sem retribuição;
- g) O emprego a meio termo desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### **II — Trabalho de menores**

##### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

##### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

###### **Garantias de protecção da saúde e educação**

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde.

2 — A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico e psíquico e é proibida ou condicionada.

3 — Os trabalhadores menores não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

#### **III — Trabalho de estudantes**

##### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhador-estudante**

1 — A entidade patronal obriga-se a dispensar até hora e meia por dia os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado, sem prejuízo de retribuição.

2 — A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, 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.

## **CAPÍTULO X**

### **Previdência social**

##### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

###### **Complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores com mais de cinco anos de casa a retribuição auferida à data da baixa, a partir do 11.º dia da baixa e até ao limite de 120 dias.

2 — As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva caixa de previdência o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data

em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Complemento da pensão por acidente**

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão do diminuído para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à da data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária ou definitiva resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

## **CAPÍTULO XI**

### **Higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2 — As entidades patronais são obrigadas a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt, caso haja mais de uma lista concorrente.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Formação dos representantes dos trabalhadores**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores**

1 — Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de dez horas mensais para o exercício das suas funções.

2 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3 — O crédito de horas referido no n.º 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

## **CAPÍTULO XII**

### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de organizar e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical de empresa (CLE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais e intersindicais de empresa (CSIE) têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar directamente toda ou qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os ...
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança do local de trabalho de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as

funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de oito dias de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem, os demais trabalhadores, cada um, de um crédito mensal mínimo de quinze horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical e dez nos outros casos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar, sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou em casos de urgência nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si, ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Reuniões da CSE ou CIE com a direcção da empresa

1 — A CSE será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho

sempre que o requeira. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da CSE ou da CIE com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a CSE ou CIE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e todos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a CSE ou CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível na empresa e determinado de acordo entre a entidade patronal e a CSE ou CIE.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE ou CIE ou pelos delegados sindicais.

2 — Nas empresas a laborar por turnos o período mencionado no número anterior é de quarenta e cinco horas.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa.

4 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões, e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CSE ou CIE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuições, ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Cláusulas mais favoráveis

O presente CCT considera-se globalmente mais favorável que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### IRCT revogados

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1979, 31, de 22 de Agosto de 1980, 31, de 22 de Agosto de 1981, 32, de 28 de Agosto de 1982, 32, de 29 de Agosto de 1983, 33, de 28 de Setembro de 1984, 33, de 8 de Setembro de 1985, 33, de 8 de Setembro de 1986, 42, de 15 de Novembro de 1987, 43, de 22 de Novembro de 1988, 42, de 15 de Novembro de 1989, 41, de 8 de Outubro de 1990, 45, de 8 de Dezembro de 1991, 45, de 8 de Dezembro de 1992, 44, de 29 de Novembro de 1993, 43, de 22 de Novembro de 1994, 42, de 15 de Novembro de 1995, 41, de 8 de Novembro de 1996, 41, de 8 de Novembro de 1997, 39, de 22 de Outubro de 1998, 39, de 22 de Outubro de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 41, de 8 de Novembro de 2001, 38, de 15 de Novembro de 2002, e 41, de 8 de Novembro de 2003.

### ANEXO I

#### Definição funcional de categorias

##### A — Trabalhadores do comércio e correlativos

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando as manobras e conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas e entrega de mercadorias.

*Assentador de revestimentos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

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

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas no comércio por grosso ou aos consumidores no comércio a retalho; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando qualidades do produto, enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-chefe de secção.* — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de cinco profissionais.

*Caixeiro de praça ou pracista.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes, quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Caixeiro-encarregado.* — É o profissional que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que, de acordo com a definição de caixeiro, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos adjuntos às vendas.

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

*Costureiro.* — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

*Costureiro de decoração.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

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

*Distribuidor-cobrador.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda e procede ao recebimento das importâncias.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenha serviços indiferenciados que não exigem qualquer formação.

*Empregado de agência funerária.* — É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás ou trasladações

ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso, pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que se ocupa de todas as actividades dentro do armazém, procedendo às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados.

... enuncia o preço e as condições do crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

*Envernizador/encerador de móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera e verniz, dando-lhe lustro.

*Estofador.* — É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, e controla os trabalhadores desta secção.

*Florista.* — É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforça-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, praças ou pracistas; visita os clientes; verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas.

*Montador de estores.* — É o trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, procede a montagem de estores.



*Montador de móveis.* — É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

*Motorista de pesados ou ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, sendo ainda responsável pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação das operações de carga e descarga e pela verificação dos níveis do óleo e de água.

*Oficial de rádio/TV.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

*Polidor.* — É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma, laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

*Pré-oficial de rádio/TV.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, coordenado com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

*Repositor.* — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas não necessitando de qualquer formação nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Técnico de computador.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico de unidade, central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Técnico de rádio/TV.* — É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende por grosso ou a retalho mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica.

#### **B — Trabalhadores de escritório**

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Caixa.* — É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços, considerando-se nomeadamente nesta categoria os profissionais que chefiam a contabilidade, a tesouraria ou a mecanografia e que tenham sob a sua orientação um ou dois chefes de secção.

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

*Cobrador.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo, que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

*Contínuo.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

*Director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório.* — É o profissional que superintende em todos os serviços administrativos.

*Escriturário.* — É o profissional que executa os trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriquem a tomadas de decisão correntes.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Perfurador-verificador mecanográfico.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração em cartões.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Telefonista.* — É o trabalhador que se encarrega exclusivamente de atender e fazer chamadas telefónicas.

## ANEXO II

### Quadro de densidade para os caixeiros e dotações mínimas

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Havendo mais de 10 empregados, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais empregados que os atribuídos à categoria superior e mais dois.

3 — As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda dois mais 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

4 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

5 — É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco, salvo se a entidade patronal desempenhar estas funções de forma efectiva e permanente.

6 — Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, prospectores de vendas e técnicos de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

- Um profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, designadamente director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório, nos escritórios em que haja mais de 30 profissionais;
- Um profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, designadamente chefe de departamento, de divisão ou de serviço, nos escritórios em que haja um mínimo de 12 profissionais de escritório;
- Um profissional classificado de chefe de secção ou equiparado, por cada cinco profissionais de escritório.

9 — Os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base, podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

10 — O número de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total dos escriturários.

11 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total dos escriturários e estagiários.

12 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

### Níveis salariais e retribuições certas mínimas

## Vencimentos

[illegible]

Níveis	Categorias		De 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005		De 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006	
			Grupo I	Grupo II	Grupo I	Grupo II
	Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Vigilante .....	COM ESC COM				
VIII	Ajudante de motorista ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Cobrador-distribuidor ..... Costureiro de 3. <sup>a</sup> ..... Costureiro de decoração de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de armazém de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV do 3.º período) ... Telefonista ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário .....	ROD MET COM COM COM COM COM COM MET COM ELEC ESC COM ESC	427	442,50	440	456
IX	Caixa de balcão ..... Contínuo ..... Dactilógrafo ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Estagiário do 3.º ano ..... Guarda ..... Porteiro ..... Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV do 2.º ano) .....	COM ESC ESC COM COM ESC ESC ESC ELEC	386,50	400	400	414
X	Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Florista-ajudante ..... Praticante do 3.º ano ..... Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV do 1.º ano) ..... Servente ..... Trabalhador de limpeza .....	COM ESC COM ESC ELEC COM COM	370	374	381	385
XI	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV do 2.º ano) ..... Praticante do 2.º ano ..... Auxiliar de agência funerária .....	COM ESC ELEC MET COM	355	360	365	370
XII	Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV do 1.º ano) ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	ELEC COM MET	355	360	365	370
XIII	Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV do 3.º ano ou período) ..... Aprendiz do 4.º ano ..... Paquete com 17 anos ..... Praticante do 4.º ano .....	ELEC MET ESC COM	297	297	320	320
XIV	Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV do 2.º ano ou período) ..... Aprendiz do 3.º ano ..... Paquete de 16 anos ..... Praticante do 3.º ano .....	ELEC MET ESC COM	297	297	320	320
XV	Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV do 1.º ano ou período) ..... Aprendiz do 2.º ano ..... Paquete com mais de 15 anos ..... Praticante do 2.º ano .....	ELEC MET ESC COM	297	297	320	320
XVI	Aprendiz do 1.º ano ..... Paquete com 14 anos ..... Praticante do 1.º ano .....	MET ESC COM	297	297	320	320

## Classificação das empresas por grupos

a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores.

b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores.

c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

## Abono para falhas

§ único. Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de € 15 mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

11 de Outubro de 2005.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

*Joaquim António Cardoso Ribeiro*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

*João Carlos Vieira Pimenta*, mandatário.

Pela ACIAB — Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

*António Manuel Luís Marques Campos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

*Américo Temporão Reis*, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

*José Mendes Covas*, mandatário.

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

*Albino Evangelista Ferreira de Barros*, mandatário.  
*José António Botelho Veitas*, mandatário.

Depositado em 3 de Novembro de 2005, a fl. 111 do livro n.º 10, com o n.º 240/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, revisão, denúncia e actividades equiparadas

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2004.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — O número de empresas e de trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 330 e de 5000, respectivamente.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Vigência e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, e vigorará pelo período referido na cláusula 5.<sup>a</sup>

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e terão de ser revistas anualmente.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — No caso de não haver denúncia, a vigência do contrato colectivo de trabalho será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciado por qualquer das partes.

3 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

4 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

6 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a publicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva, desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

### CAPÍTULO II

#### Formas e modalidade do contrato

.....

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

.....

### CAPÍTULO IV

#### Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

.....

### CAPÍTULO V

[...]

.....

### CAPÍTULO VI

#### Quadros de pessoal, promoções e acessos

.....

### CAPÍTULO VII

#### Prestação de trabalho

.....

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

.....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições de base mínimas

.....

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Dedução do montante das remunerações mínimas

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

.....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

.....

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

.....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar

.....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

.....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 26 pelo exercício das funções de chefia.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

### CAPÍTULO IX

#### Transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

.....

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Conceito de transferência do local de trabalho

.....

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

.....

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Transferência por necessidade de serviço

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço e princípios gerais

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos inerentes às deslocações

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — .....  
4 — .....

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Inactividade do trabalhador deslocado**

**CAPÍTULO X**

**Disciplina**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XIII**

**Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XIV**

**Comissão partidária**

.....

**CAPÍTULO XV**

**Disposições finais e transitórias**

.....

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Disposições transitórias**

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Regimes mais favoráveis**

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

Aplicar-se-á a lei geral do contrato nos casos não expressamente previstos neste contrato.

**ANEXO I**

**Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias	Remuneração mínima mensal (euros)
I	Encarregado de exploração agrícola ..... Feitor .....	480
II	Arrozeiro ..... Adegueiro ..... Auxiliar de veterinário ..... Carvoeiro ..... Caldeireiro ..... Encarregado de sector ..... Enxertador ..... Limpador de árvores ou esgalhador ..... Mestre lagareiro ..... Motosserrista ..... Operador de máquinas agrícolas ..... Operador de máquinas industriais ..... Podador ..... Resineiro ..... Tirador de cortiça amadia e empilhador ... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado ..... Trabalhador cunícola qualificado ..... Trabalhador de estufas qualificado .....	446
III	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa ..... Apontador ..... Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empadador ou armador de vinha ..... Espalhador de química ..... Fiel de armazém ..... Gadanhador ..... Guarda de propriedade ou florestal (a) ... Guarda de porta de água ..... Guardador, tratador de gado ou campino sem povilhal ..... Ordenhador ..... Prático apícola ..... Prático piscícola ..... Tirador de cortiça à faca ou à bóia ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador agrícola ..... Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Trabalhador de descasque de madeiras ...	398
IV	Ajudante de guardador, tratador de gado ou campino ..... Apanhador de pinhas ..... Calibrador de ovos ..... Carreiro ou almocreve ..... Caseiro ..... Guardador, tratador de gado ou campino com povilhal ..... Jardineiro ..... Trabalhador avícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador frutícola ..... Trabalhador hortoflorícola ou hortalão ... Trabalhador de salinas .....	393
V	Trabalhador auxiliar .....	388

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável, Portaria n.º 42-A/2005, de 17 de Janeiro, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.



As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

§ Tratando-se de trabalhadores administrativos, estes auferem como remuneração mínima mensal o estipulado na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com as correcções publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003.

As funções dos trabalhadores administrativos são as constantes da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com as correcções publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003.

Aos trabalhadores administrativos aplicar-se-á o estipulado na alínea c) do número seguinte.

Outros valores:

- a) Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,30, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.ª;
- b) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante

de € 2,50, ao qual será acrescida a importância de € 7,50 por refeição e € 2,50 por pequeno almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.ª;

- c) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2005) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5% de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo I deste CCT;
- d) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7 mensais, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

.....

## ANEXO III

### Remuneração hora/trabalho ao dia

(Em euros)

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
Grau I .....	2,77	0,25	0,25	0,25	3,52	28,16
Grau II .....	2,57	0,23	0,23	0,23	3,26	26,08
Grau III .....	2,30	0,21	0,21	0,21	2,93	23,44
Grau IV .....	2,27	0,21	0,21	0,21	2,90	23,20
Grau V .....	2,24	0,20	0,20	0,20	2,84	22,72

Beja, 24 de Outubro de 2005.

Pela A. A. B. A. — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*José Cândido Gonçalves Rodrigues*, mandatário.

*Rafael António Rogado das Candeias*, mandatário.

Pela SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 3 de Novembro de 2005, a fl. 111 do livro n.º 10, com o n.º 241/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do sector da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas profissões

e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 13 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 8 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de € 16,40, a pagar independentemente do ordenado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — O valor do subsídio de refeição é de € 3,50 diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços administrativos .....	783,50
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	729,50

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	688,50
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas ..... Secretário de direcção ..... Escriturário especializado ..... Fogueiro-encarregado .....	651
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> classe ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> classe .....	605
VI	Cobrador de 1. <sup>a</sup> classe ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> classe ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogueiro de 2. <sup>a</sup> classe ..... Recepcionista .....	571
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> classe ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> classe ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> classe .....	538
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	456
IX	Contínuo de 18 anos ..... Servente de limpeza .....	389
X	Paquete até 17 anos .....	382

#### Declaração final dos outorgantes

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 70 empresas e 2000 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Março de 2005.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta):

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAO — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

Depositado em 4 de de Novembro de 2005, a fl. 112 do livro n.º 10, com o n.º 243/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

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

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

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

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

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — O presente CCTV 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 contados a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCTV, 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 CCTV referida no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da refe-

rida 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 receção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

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

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

9 — O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

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

**Cláusula 29.ª**

**Subsídio de alimentação**

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

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial relativamente a um deles.

3 — O subsídio de alimentação previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

**Cláusula 33.ª**

**Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas**

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas ao subsídio de 1 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4.

2 — Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação.

3 — Ao pagamento do tempo de trajeto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 24.ª

4 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa quando se trate de trabalho no continente.

5 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 15 278,50 enquanto estiver na situação de deslocado.

## ANEXO II

### Enquadramentos

#### Grupo 1:

Chefe de serviços;  
Encarregado geral;  
Tesoureiro.

#### Grupo 2:

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

#### Grupo 3:

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

#### Grupo 4:

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

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

#### Grupo 5:

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

#### Grupo 6:

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

#### Grupo 7:

Pintor à pistola;  
Polidor de vidro plano.

#### Grupo 8:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;  
Ajudante de operador de vidro laminado;  
Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;  
Condutor de máquinas industriais;  
Cozinheiro B;  
Operador de máquina de balancé de 2.<sup>a</sup>;  
Telefonista.

#### Grupo 9:

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

Grupo 10:

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

Grupo 11:

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

Grupo 12:

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

Grupo 13:

Contínuo;  
Verificador de chapa de vidro.

Grupo 14:

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

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;  
Servente.

Grupo 16:

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

Grupo 17:

Servente de limpeza.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Grupos	Remuneração (em euros)
1 .....	821
2 .....	652
3 .....	632
4 .....	620
5 .....	599,50
6 .....	590,50
7 .....	582,50
8 .....	574
9 .....	561
10 .....	553,50
11 .....	542,50
12 .....	523
13 .....	515,50
14 .....	505
15 .....	493
16 .....	483,50
17 .....	469

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 21.

**Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais**

Praticante geral:

1.º ano — € 374,70;  
2.º ano — € 374,70;  
3.º ano — € 374,70.

Praticante de montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 374,70.

Aprendiz geral — € 374,70.

Praticante metalúrgico:

1.º ano — € 374,70;  
2.º ano — € 374,70.

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

1.º ano — € 446;  
2.º ano — € 505,50.

Polidor de vidro plano:

1.º ano — € 418,50;  
2.º ano — € 473,50.

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

1.º ano — € 404,50;  
2.º ano — € 464.

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

1.º ano — € 375;  
2.º ano — € 419.

Colocador de vidro auto — € 505,50.

**Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio**

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — € 374,70.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

1.º ano — € 374,70;  
2.º ano — € 374,70;  
3.º ano — € 374,70.

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

- 1) Os pré-oficiais do 1.º ano de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;
- 2) Os pré-oficiais do 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano e operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração.

Porto, 14 de Outubro de 2005.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

*Eva Dias Costa*, mandatária.

*António Alberto Freitas da Costa*, presidente de direcção.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, mandatária.

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

### **Declaração**

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

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

Lisboa, 3 de Outubro de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 11 de Outubro de 2005. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 3 de Novembro de 2005, a fl. 111 do livro n.º 10, com o n.º 242/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional à actividade de comércio por grosso de artigos de óptica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, as associações patronais e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores com as categorias profissionais nele previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão

revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Maio de cada ano.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local de trabalho

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 52,50 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 32,50;  
Almoço ou jantar — € 12,50.

5 a 8 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### ANEXO II

##### Tabela de retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Chefe de escritório ..... Chefe de departamento, divisão ou serviços ... Encarregado geral de armazém ..... Gerente comercial ..... Óptico-optometrista ..... Técnico de contas ..... Técnico de informática do grau II ..... Tesoureiro .....	875
II	Chefe de compras ..... Chefe de secção (escritório) ..... Chefe de vendas ..... Contactologista ou técnico de lentes de contacto Encarregado de armazém ..... Oficial-encarregado ou chefe de secção ..... Técnico administrativo do grau II ..... Técnico comercial do grau II ..... Técnico de informática do grau I ..... Técnico de contabilidade .....	814
III	Inspector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de secção ..... Técnico de óptica ocular ..... Técnico administrativo do grau I ..... Técnico comercial do grau I ..... Técnico de vendas do grau II .....	768
IV	Caixa de escritório ..... Cobrador ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Primeiro-assistente administrativo ..... Primeiro-empregado comercial ..... Primeiro-oficial ..... Prospector de vendas ..... Técnico de vendas do grau I .....	738
V	Conferente ..... Delegado de informação ..... Demonstrador ..... Motorista de ligeiros ..... Recepcionista ..... Segundo-empregado comercial .....	692

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
	Segundo-assistente administrativo ..... Segundo-oficial .....	
VI	Ajudante de motorista ..... Contínuo ..... Caixa de balcão ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Guarda ..... Porteiro ..... Servente ..... Telefonista ..... Terceiro-empregado comercial ..... Terceiro-assistente administrativo ..... Terceiro-oficial .....	642
VII	Empregado comercial-ajudante do 2.º ano .... Estagiário do 2.º ano ..... Oficial-ajudante do 2.º ano ..... Servente de limpeza .....	(a) 500
VIII	Empregado comercial-ajudante do 1.º ano .... Estagiário do 1.º ano ..... Oficial-ajudante do 1.º ano .....	421
IX	Aprendiz de óptica ..... Pacote ..... Praticante de armazém ..... Praticante de empregado comercial .....	(b) 399

(a) Empregado de limpeza € 3,13/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, nos casos em que seja aplicável.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 31 empresas e 847 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Agosto de 2005.

Pela APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

Carlos Pedro Winter Pais de Brito, presidente da direcção.  
Fernando Manuel Casinha Tiago, tesoureiro da direcção.  
Margarida Barata António, secretário da direcção.

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

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

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Depositado em 4 de Novembro de 2005, a fl. 112 do livro n.º 10, com o n.º 246/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.da, e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

**Prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo obriga, por um lado, a COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.da, cuja actividade principal é a produção e comercialização de produtos resultantes da transformação do vidro e, por outro, os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 68 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

O presente AE produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano e, excepcionalmente em 2005, de 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2005, mantendo-se contudo em vigor até ser substituído por outro.

**Cláusula 30.ª**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

.....

2 — [...] os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 5,45 por cada dia de trabalho efectivo.

**Cláusula 79.ª**

**Cláusula remissiva**

Em toda a matéria não referida no presente acordo, a empresa aplicará o clausulado do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005.

**ANEXO III**

**Enquadramentos**

**Grupo 1:**

Auxiliar de transformação de vidro;  
Praticante.

**Grupo 2:**

Estagiário do 1.º ano;  
Pré-oficial do 1.º ano.

**Grupo 3:**

Ajudante de operador de transformação de vidro;  
Estagiário do 2.º ano;  
Pré-oficial do 2.º ano.

**Grupo 4:**

Escriturário B;  
Operador de fornos I;  
Operador de movimentação e cargas I;  
Operador de transformação de vidro I;

**Grupo 5:**

Escriturário A;  
Motorista I;  
Operador de fornos II;  
Operador de movimentação e cargas II;  
Operador de transformação de vidro II.

**Grupo 6:**

Agente de planificação I;  
Agente de vendas II;  
Assistente administrativo I;  
Motorista II;  
Operador principal I.

**Grupo 7:**

Agente de planificação II;  
Agente de vendas II;  
Assistente administrativo II;  
Operador principal II.

**Grupo 8:**

Agente de planificação III;  
Agente de vendas III;  
Assistente administrativo II;  
Operador principal III.

**Grupo 9:**

Técnico administrativo I;  
Técnico comercial I;  
Técnico industrial I.

**Grupo 10:**

Técnico administrativo II;  
Técnico comercial II;  
Técnico industrial II.

**Grupo 11:**

Técnico administrativo III;  
Técnico comercial III;  
Técnico industrial III.

**Grupo 12:**

Técnico administrativo IV;  
Técnico comercial IV;  
Técnico industrial IV.



**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**

Grupos	Remuneração base (em euros)
1 .....	482,17
2 .....	510,75
3 .....	540,44
4 .....	636,81
5 .....	682,19
6 .....	714,12
7 .....	742,13
8 .....	809,37
9 .....	921,42
10 .....	1 033,48
11 .....	1 201,56
12 .....	1 481,68

Lisboa, 31 de Outubro de 2005.

Pela COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Luísa Maria Pereira Sanches Silveira*, gerente.  
(Assinatura ilegível), gerente.

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

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*Pedro Miguel da Silva Mau*, mandatário.

**Declaração**

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

25 de Outubro de 2005. — A Direcção: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 4 de Novembro de 2005, a fl. 112 do livro n.º 10, com o n.º 245/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Assoc. Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — ASPAS — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 4 de Dezembro, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1992.

**Artigo 1.º**

É constituída uma associação sindical sem fins lucrativos denominada Associação Sindical do Pessoal Admi-

nistrativo da Saúde, designada ASPAS, que terá duração indeterminada.

**Artigo 2.º**

1 — A ASPAS tem a sua sede nacional no Porto e delegações regionais nas sedes de distrito.

2 — Por deliberação da assembleia geral, a sede nacional poderá ser transferida para qualquer outro local do território nacional.

3 — A direcção poderá criar delegações regionais ou qualquer outra forma de representação social em qualquer outro local do território nacional onde as mesmas se justifiquem.

4 — Por deliberação da assembleia geral, a ASPAS pode filiar-se em federações, confederações ou quaisquer outros organismos nacionais ou estrangeiros afins.

#### Artigo 3.º

A ASPAS tem como âmbito a defesa e a promoção dos interesses sócio-profissionais dos seus associados em todo o território nacional, nomeadamente:

- 1) Ser ouvida previamente em toda a problemática inerente à situação profissional dos associados, com intuito de salvaguardar os seus interesses, negociando directamente com a entidade patronal ou de tutela tudo o que respeite aos trabalhadores associados;
- 2) Salvaguardar os problemas éticos da classe;
- 3) Contribuir na elaboração de estudos técnicos ligados ao sector da saúde;
- 4) Organizar encontros, seminários e congressos;
- 5) Organizar acções e cursos de formação.

#### Artigo 4.º

A ASPAS rege-se pelos princípios da organização e da gestão democrática.

#### Artigo 5.º

Pode ser associado da ASPAS todo o pessoal que exerça funções administrativas adstrito ao Ministério da Saúde e de outras entidades que prestem cuidados de saúde.

#### Artigo 6.º

1 — Todo o trabalhador que se encontre nas condições referidas no artigo anterior tem direito a inscrever-se na ASPAS.

2 — A qualidade de associado adquire-se pela verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Apresentação pelo interessado do seu pedido de admissão;
- b) Aceitação do pedido pela direcção.

#### Artigo 7.º

1 — Existem três categorias de associados: fundadores, efectivos e honorários.

2 — Membros fundadores são todos aqueles que se inscreveram no decurso do encontro nacional do pessoal administrativo da saúde.

3 — Efectivos são todos os associados, admitidos nos termos dos artigos anteriores, mesmo na situação de aposentados.

4 — Membros honorários são os cidadãos ou as instituições que tenham prestado relevantes serviços à ASPAS e como tal sejam distinguidos pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

#### Artigo 8.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Ser informados das actividades da ASPAS;
- b) Receber gratuitamente as publicações da ASPAS, exceptuando as que forem consideradas extraordinárias, em relação às quais os associados terão condições especiais de aquisição;
- c) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da ASPAS;
- d) Participar na actividade da ASPAS e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas assembleias gerais, nos termos e com as limitações definidos nos presentes estatutos e na lei;
- e) A representação voluntária em determinada assembleia geral só pode ser conferida a outro associado, bastando para tal uma carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devendo a assinatura do representado ser legalmente reconhecida ou ser exibido o respectivo bilhete de identidade; em caso algum um associado poderá representar numa assembleia geral mais de cinco outros associados.

#### Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas;
- b) Cumprir os estatutos;
- c) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que foram eleitos;
- d) Tomar parte nas assembleias gerais;
- e) Colaborar com todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ASPAS.

#### Artigo 10.º

1 — A ASPAS tem poder disciplinar sobre os associados.

2 — O poder disciplinar é exercido pela direcção.

3 — A direcção pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Exclusão.

4 — A multa aplicada nunca poderá exceder o montante correspondente a um ano de quotizações.

5 — A penalidade de exclusão só poderá ser aplicada a um associado que culposamente, de forma grave ou reiterada:

- a) Pratique actos contrários aos objectivos da ASPAS susceptíveis de afectarem gravemente o seu prestígio e bom nome ou causar-lhe prejuízo;
- b) Deixar de pagar as suas quotas por período superior a 12 meses;
- c) Violar os seus deveres de associado ou os estatutos, nomeadamente:
  - 1) Perturbando a tranquilidade e disciplina das assembleias ou das reuniões dos outros órgãos da ASPAS;

- 2) Demonstrando desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo para que fora nomeado ou de funções ou actos de que fora incumbido;
- 3) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre outros associados, elementos dos corpos sociais e outros representantes;
- 4) Lesão de bens ou interesses patrimoniais da ASPAS;
- 5) Toda e qualquer sanção disciplinar deve ser precedida de um processo disciplinar escrito;
- 6) O processo disciplinar é constituído por uma nota de culpa, à qual o associado poderá responder no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da mesma, deduzindo por escrito os elementos que considera 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. Não serão ouvidas mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa ou na contestação, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito. Concluídas as diligências probatórias, a direcção elaborará decisão escrita, devidamente fundamentada, que remeterá ao associado;
- 7) Da decisão da exclusão do associado caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado no prazo de 10 dias a contar do seu conhecimento;
- 8) O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a direcção tomar conhecimento da infracção.

#### Artigo 11.º

Qualquer associado poderá a todo o tempo demitir-se da ASPAS mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 12.º

São órgãos da ASPAS a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 13.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados, competindo-lhe deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação e não compreendidos nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos, nomeadamente:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Fixar, sob proposta da direcção, as quotizações dos associados;
- c) Aprovar o balanço, o relatório e as contas apresentados pela direcção;

- d) Destituir a todo o tempo os titulares dos órgãos sociais;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e a extinção e liquidação da associação nos termos da lei;
- f) Deliberar sobre a readmissão de associados nos termos do artigo 10.º, n.º 3;
- g) Deliberar sobre as filiações a que se refere o artigo 2.º, n.º 4.

2 — A destituição dos corpos sociais só poderá ser deliberada por maioria de votos que representem 25 % dos associados e com invocação de um dos fundamentos estipulados no n.º 5 do artigo 10.º

3 — Destituído qualquer dos corpos sociais, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocar de imediato eleições, assegurando ele próprio a gestão corrente dos assuntos associativos até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

#### Artigo 14.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório de gestão, balanço e contas da direcção.

2 — Reunirá também extraordinariamente sempre que a assembleia geral o determinar.

#### Artigo 15.º

A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda de 10 % ou 200 dos associados.

#### Artigo 16.º

As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objectivo e devendo ser publicada a convocatória com a antecedência mínima de 15 dias num dos jornais de âmbito nacional e por aviso postal. Nas assembleias gerais extraordinárias convocadas a pedido dos associados exige-se sempre para o seu funcionamento a presença física de todos os que a solicitaram.

#### Artigo 17.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta eleger os respectivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

#### Artigo 18.º

1 — A direcção é constituída por um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro, dois secretários e oito vogais.

2 — A direcção reunirá uma vez por mês e extraordinariamente sempre que necessário.

3 — A direcção deliberará validamente sempre que esteja presente nas suas reuniões e votações a maioria dos seus membros.

4 — As reuniões ordinárias da direcção terão lugar na sede nacional da ASPAS ou nas delegações da mesma em território nacional.

#### Artigo 19.º

1 — A gestão da ASPAS é da responsabilidade da direcção, a quem compete todos os poderes que por lei ou pelos estatutos não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

2 — A direcção aprova o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte até 30 de Novembro e dá conhecimento de imediato aos presidentes da assembleia geral e do conselho fiscal.

#### Artigo 20.º

1 — A ASPAS obriga-se pelas assinaturas conjuntas do presidente e, na sua ausência, do vice-presidente e tesoureiro, exceptuando-se os actos de mero expediente, para os quais bastará a assinatura de qualquer membro da direcção.

2 — Pode a direcção delegar no presidente de qualquer das delegações regionais os poderes necessários para o exercício de determinados actos da sua competência.

#### Artigo 21.º

A direcção poderá criar e orientar o trabalho de comissões de apoio para o desenvolvimento de tarefas, consultas, trabalhos de divulgação ou outros de interesse para a ASPAS.

#### Artigo 22.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais, competindo-lhe:

- a) Examinar, sempre que entenda conveniente, a escrita da ASPAS;
- b) Dar parecer sobre o relatório de gestão, balanço e contas da direcção;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral sempre que o entenda conveniente;
- d) Reunir, ordinariamente, até 15 dias antes para os fins previstos na alínea b) deste artigo.

#### Artigo 23.º

1 — As delegações regionais implementam localmente as actividades da ASPAS e são constituídas por todos os associados residentes na respectiva área.

2 — A direcção das delegações regionais será constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, dois secretários e dois vogais.

3 — À direcção regional caberá, designadamente, executar localmente as deliberações da assembleia geral e da direcção da ASPAS.

#### Artigo 24.º

Constituem receitas da ASPAS:

- a) As quotas pagas pelos associados que constituem o contributo destes para o património social;
- b) O subsídios, doações, heranças e legados que sejam atribuídos;
- c) Os rendimentos de quaisquer bens próprios;
- d) A receita de publicações de qualquer outra actividade da ASPAS;
- e) Quaisquer outras receitas permitidas por lei.

#### Artigo 25.º

Os excedentes anuais líquidos terão o destino que lhes for fixado em assembleia geral, tendo em atenção o que a propósito se encontra legalmente estipulado.

#### Artigo 26.º

O ano associativo coincide como ano civil.

#### Artigo 27.º

A dissolução da ASPAS só é válida desde que deliberada por votos a favor de três quartos do número de todos os associados. Extinta ou dissolvida a ASPAS, serão os liquidatários nomeados em assembleia geral, aplicando-se, no que respeita ao destino dos bens, as normas regulamentares em vigor.

#### Artigo 28.º

1 — Todas as eleições serão realizadas por sufrágio directo e secreto em assembleia geral a convocar para o efeito.

§ único. É permitido o voto por correspondência.

2 — A eleição para os corpos sociais da ASPAS far-se-á por listas nominais, indicando-se nelas os respectivos cargos.

3 — As listas deverão ser apresentadas ao presidente da assembleia geral até 30 dias antes da realização do acto eleitoral para divulgação aos associados.

4 — As eleições para os órgãos regionais far-se-ão de acordo com o regulamento interno, a aprovar em assembleia geral.

5 — Só podem votar e ser eleitos para os órgãos sociais da ASPAS os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos e que tenham o pagamento das quotas em dia.

#### Artigo 29.º

Os membros dos órgãos sociais da ASPAS são eleitos para um mandato de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

## Artigo 30.º

A alteração dos estatutos só pode ser deliberada em assembleia geral.

Logo que convocada a assembleia geral para esse efeito, a proposta de alteração deverá ser comunicada a todo os associados e estar à disposição dos associados, quer na sede quer nas delegações regionais, a fim de permitir atempada reflexão anterior à assembleia.

## Artigo 31.º

Em tudo que não esteja previsto nestes estatutos regulará a legislação que lhe for aplicada.

Registados em 3 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 120/2005, a fl. 80 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, foram publicados os membros do secretariado nacional do Sindicato mencionado em epígrafe, cujo o texto carece de rectificação. Assim, na p. 4924, onde se lê:

«Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas — Eleição em 16 de Outubro de 2004 para o próximo mandato

#### Secretariado nacional

	Número de sócio	Bilhete de identidade	Arquivo
<b>Efectivos:</b>			
José Luís Carapinha Rei .....	1 627	263241	Lisboa.
Osvaldo Fernandes de Pinho .....	3 884	835498	Lisboa.
José Pedro Adrião .....	11 700	4036791	Lisboa.
António Augusto Almeida Ferreira .....	9 993	5526384	Aveiro.
Carlos Francisco França Carvalho .....	11 115	647530	Lisboa.
António José Loureiro de Brito .....	4 170	7162407	Lisboa.
Júlio Rosário Dias Gonçalves .....	9	067049	Lisboa.
Carlos Alberto Faria Ricardo .....	10 693	1662766	Porto.
Manuel Amaro Jordão .....	13 471	4287252	Lisboa.
Artur Ferreira Soares .....	17 475	4906518	Lisboa.
Francisco João Martins Ceia .....	12 176	530414	Lisboa.
Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes .....	20 293	7791112	Lisboa.
António Adelino Carranca .....	22 876	636593	Lisboa.
Isilda Silva Barata .....	22 734	1457106	Castelo Branco.
Nélson Moreira Silva .....	22 939	3016148	Lisboa.
Eduarda Paula Alves Martins .....	18 867	7657592	Aveiro.
<b>Suplentes:</b>			
Artur Henrique da Conceição Duro .....	3 250	1118364	Lisboa.
Manuel da Silva Pereira .....	3 602	320836	Porto.
Lúis Armando Costa Bernardo .....	21 592	2445156	Lisboa.
João António Pitarma Pinto Vilar .....	16 900	3497775	Lisboa.
António Carvalho Neves .....	365	7361400	Coimbra.
António Manuel Santos Jorge .....	9 087	2208420	Lisboa.
Herlânder Mário Carvalho Isidoro .....	17 672	4549259	Lisboa.
Avelino da Silva Carvalho .....	5 600	3951796	Lisboa.
Fernando Gomes Cruz .....	20 934	7554630	Lisboa.
José Augusto A. Rodrigues Couras .....	15 441	5400599	Lisboa.
Rui Gaspar Santos Nabo .....	13 567	2525985	Coimbra.
Guilherme Conceição Coutinho .....	22 959	5844529	Lisboa.
Maria Helena dos Anjos S. Duarte .....	22 737	5664821	Castelo Branco.
Mário Moreira Pereira .....	22 961	6874302	Lisboa.
Lúis Augusto Nestório Patrão .....	15 768	7334731	Lisboa.
Carlos Cortez da Silva .....	16 751	6685229	Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 25 de Agosto de 2005.»

deve ler-se:

«Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas — Eleição em 16 de Outubro de 2004 para o próximo mandato

Secretariado nacional

	Número de sócio	Bilhete de identidade	Arquivo
Efectivos:			
Hermínio das Neves Pinhão .....	13 729	628851	Lisboa.
Francisco Afonso Negrões .....	2 169	720027	Porto.
José Luís Carapinha Rei .....	1 627	263241	Lisboa.
Osvaldo Fernandes de Pinho .....	3 884	835498	Lisboa.
José Pedro Adrião .....	11 700	4036791	Lisboa.
António Augusto Almeida Ferreira .....	9 993	5526384	Aveiro.
Carlos Francisco França Carvalho .....	11 115	647530	Lisboa.
António José Loureiro de Brito .....	4 170	7162407	Lisboa.
Júlio Rosário Dias Gonçalves .....	9	067049	Lisboa.
Carlos Alberto Faria Ricardo .....	10 693	1662766	Porto.
Manuel Amaro Jordão .....	13 471	4287252	Lisboa.
Artur Ferreira Soares .....	17 475	4906518	Lisboa.
Francisco João Martins Ceia .....	12 176	530414	Lisboa.
Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes .....	20 293	7791112	Lisboa.
António Adelino Carranca .....	22 876	636593	Lisboa.
Isilda Silva Barata .....	22 734	1457106	Castelo Branco.
Nélson Moreira Silva .....	22 939	3016148	Lisboa.
Eduarda Paula Alves Martins .....	18 867	7657592	Aveiro.
Suplentes:			
Artur Henrique da Conceição Duro .....	3 250	1118364	Lisboa.
Manuel da Silva Pereira .....	3 602	320836	Porto.
Luís Armando Costa Bernardo .....	21 592	2445156	Lisboa.
João António Pitarma Pinto Vilar .....	16 900	3497775	Lisboa.
António Carvalho Neves .....	365	7361400	Coimbra.
António Manuel Santos Jorge .....	9 087	2208420	Lisboa.
Herlânder Mário Carvalho Isidoro .....	17 672	4549259	Lisboa.
Avelino da Silva Carvalho .....	5 600	3951796	Lisboa.
Fernando Gomes Cruz .....	20 934	7554630	Lisboa.
José Augusto A. Rodrigues Couras .....	15 441	5400599	Lisboa.
Rui Gaspar Santos Nabo .....	13 567	2525985	Coimbra.
Guilherme Conceição Coutinho .....	22 959	5844529	Lisboa.
Maria Helena dos Anjos S. Duarte .....	22 737	5664821	Castelo Branco.
Mário Moreira Pereira .....	22 961	6874302	Lisboa.
Luís Augusto Nestório Patrão .....	15 768	7334731	Lisboa.
Carlos Cortez da Silva .....	16 751	6685229	Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Outubro de 2005.»

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### AOPS — Assoc. Marítima e Portuários do Sul Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 26 de Outubro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

#### Artigo 34.º

1 — A direcção é composta por três, cinco, sete ou nove membros, eleitos em assembleia geral, que de entre si elegerão o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro, sendo eleitos três vice-presidentes no caso de a direcção ser composta por nove membros.

.....

- .....
- o) Deliberar sobre a integração, participação ou colaboração da Associação com outras associações, fundações, uniões, federações e ou confederações nacionais e internacionais que prosigam a defesa de interesses regionais ou sectoriais comuns, participando nas suas actividades;
- p) Deliberar sobre a abertura de delegações da Associação e definir as regras de funcionamento das mesmas.

.....

3 — Nas delegações, os membros da direcção que esta afecte às mesmas, apenas poderão representar a Associação e obrigá-la relativamente aos assuntos referentes ao porto da delegação.

Registados em 3 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 107/2005, a fl. 53 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Shell Gás (LPG), S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 9 de Novembro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004.

### **CAPÍTULO I**

#### **1.º**

#### **Denominação**

A Comissão de Trabalhadores da Shell Gás (LPG), S. A., adiante designada por CT, é o órgão que representa todos os trabalhadores da empresa, independen-

temente da sua profissão, função, categoria ou situação profissional.

## 2.º

### Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da empresa e tem a sua sede no Edifício Shell, Avenida da Liberdade, 249, 5.º, 1250-143 Lisboa.

## 3.º

### Objectivos

De acordo com a Constituição e a lei, a CT tem por objectivos:

- 1) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e a sua intervenção democrática na vida da empresa;
- 2) Exercer todos os direitos nelas consignados, competindo-lhe nomeadamente:
  - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
  - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
  - c) Intervir na reorganização das actividades produtivas;
  - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
  - e) Participar na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector e na elaboração do plano;
  - f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;
- 3) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector, no sentido da criação de uma comissão coordenadora, visando a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
- 4) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, por forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da sua autonomia.

## 4.º

### Composição

A CT é composta por seis membros, sendo três efectivos e três suplentes.

## 5.º

### Mandato

O mandato da CT é de um ano.

## 6.º

### Entrada em exercício

A CT entra em exercício nos cinco dias posteriores à publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## 7.º

### Destituição

1 — A CT pode ser destituída, a todo o tempo, por votação realizada nos termos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos termos do número anterior, pode ser destituída parte dos membros da CT.

## 8.º

### Renúncia do mandato

Qualquer membro da CT pode renunciar ao mandato ou demitir-se, devendo para isso dirigir-se por escrito à mesma.

## 9.º

### Substituição dos membros da CT

1 — Ocorrendo a destituição ou demissão de todos os elementos da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 40 dias.

2 — Ocorrendo a destituição ou demissão de parte dos elementos da CT, serão estes substituídos pelos candidatos indicados a seguir, na respectiva lista.

3 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, eleger-se-á nova CT, de acordo com o disposto no n.º 1 deste artigo.

4 — Na ocorrência do previsto neste artigo será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e à administração da empresa cópia de toda a documentação justificativa.

## 10.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros.

2 — Das reuniões da CT será lavrada acta, em livro próprio, o qual estará disponível para consulta dos trabalhadores.

3 — A CT elaborará um regulamento interno, pelo qual se guiará nas suas reuniões.

## 11.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

## 12.º

### Meios à disposição da CT

A empresa porá à disposição da CT as instalações adequadas e o seu aparelho técnico e assegurará a cober-



tura dos dispêndios necessários ao desempenho das suas atribuições.

### 13.º

#### Financiamento das actividades da CT

Para além do disposto no artigo anterior, constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto da iniciativa de recolha de fundos.

### 14.º

#### Assembleia geral de trabalhadores

1 — A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada AGT, é o órgão soberano de decisão dos trabalhadores.

2 — A AGT é convocada pela CT, por sua iniciativa, ou por requerimento de 100 ou pelo menos 20% dos trabalhadores.

3 — A convocatória será feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, contendo sempre o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

4 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de cinco dias após a recepção do respectivo requerimento.

5 — A AGT só terá início à hora marcada se estiver presente a maioria dos trabalhadores da empresa ou meia hora depois com qualquer número de trabalhadores presente.

6 — A votação será secreta, desde que solicitada por requerimento, e se este for aprovado pela maioria dos trabalhadores presentes.

7 — A AGT será dirigida pela CT.

## CAPÍTULO II

### Regulamento eleitoral

### 15.º

#### Sistema eleitoral

1 — A CT da Shell Gás (LPG), S. A, é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa, por sufrágio directo e secreto, e segundo o princípio da representação proporcional.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que o não possam fazer pessoalmente, desde que o enviem em sobrescrito fechado, endereçado ao presidente da mesa do estabelecimento onde se encontra inscrito, contendo declaração assinada onde expresse a sua pretensão em sobrescrito fechado, em branco, contendo o seu voto.

3 — É permitido ao eleitor riscar um ou mais candidatos da lista em que votar.

### 16.º

#### Convocatória

1 — A CT em funções promove a convocação do acto eleitoral, competindo-lhe assegurar o seguinte:

Prazo da convocação — 30 dias;  
Convocatória subscrita por, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mencionando expressamente o dia, os locais, o horário e o objecto;  
Ampla divulgação por todos os estabelecimentos da empresa;  
Envio simultâneo de cópia à administração da empresa.

2 — As eleições para a CT realizam-se entre os dias 1 e 30 de Novembro de cada ano.

### 17.º

#### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral, adiante designada CE, é formada por três elementos da CT em funções e um elemento de cada uma das listas concorrentes, por estas designado.

2 — Compete à CE, nomeadamente:

- a) Dirigir o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Elaborar o caderno eleitoral de cada mesa de voto, por ordem alfabética;
- d) Designar os presidentes das mesas de voto;
- e) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes, nos termos da lei;
- f) Conferir a posse aos membros da CT eleita;
- g) A CE cessa funções com a entrada em exercício da CT.

### 18.º

#### Apresentação das listas de candidatura

1 — As listas de candidatura são apresentadas à CT até 15 dias antes da data marcada para a votação, cada uma indicando o seu representante na CE, e subscrita por, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, incluindo necessariamente os componentes da lista que serão os primeiros subscritores.

2 — Cada lista apresentará seis candidatos.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — A CT regista a data e a hora da recepção de cada lista, atribuindo-lhe por ordem cronológica de apresentação uma letra em sequência alfabética.

5 — A CT promove a divulgação da constituição da CE, no prazo de vinte e quatro horas após a data limite para apresentação das listas concorrentes.

6 — No prazo de quarenta e oito horas a partir da constituição da CE, esta deliberará sobre a regularidade das listas apresentadas, devolvendo ao seu primeiro subscritor as que não satisfaçam as condições exigidas, dispondo este de outras quarenta e oito horas para procurar sanar as deficiências apontadas.

7 — Findo o processo previsto no número anterior, a CE decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes sobre a regularidade dessas listas, assegurando a divulgação da constituição de todas as listas aceites.

#### 19.º

##### **Boletim de voto**

1 — Os boletins de voto são editados pela CE em papel liso, não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das listas concorrentes, conforme o n.º 4 do artigo 18.º deste Regulamento, figurando um quadrado em branco na linha correspondente a cada lista e a constituição de cada lista.

3 — Os boletins estarão à disposição dos eleitores em todas as mesas de voto. O trabalhador que votar por correspondência deverá obter o boletim junto da CE.

#### 20.º

##### **Votação**

1 — A votação realiza-se nos estabelecimentos da empresa indicados na convocatória, respeitando a condição de existência de o mínimo de uma mesa de voto por cada estabelecimento com 10 ou mais trabalhadores.

2 — A divulgação dos cadernos eleitorais e da localização das mesas de voto e seus presidentes será feita pela CE com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da votação.

3 — A votação decorre durante o período normal de trabalho, incluindo um período de trinta minutos anterior ao seu início e de sessenta minutos após o seu termo, competindo à CE assegurar que a abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento se façam simultaneamente em todas as mesas de voto.

4 — A votação efectua-se no mesmo dia em todas as mesas de voto.

#### 21.º

##### **Mesas de voto**

1 — As mesas são constituídas pelo presidente designado pela CE e por dois vogais escolhidos por aquele.

2 — Cada lista candidata pode designar um seu representante para fiscalizar as operações do acto eleitoral em cada mesa de voto.

3 — Compete à mesa:

- a) Dirigir os trabalhos de votação;
- b) Apurar os resultados da votação;

- c) Elaborar e autenticar a acta;
- d) Providenciar para a entrega da acta e documentos afins à CE;
- e) Providenciar para a afixação imediata no estabelecimento onde decorreu a votação de uma cópia da acta.

#### 22.º

##### **Apuramento geral**

1 — O apuramento geral dos resultados eleitorais será feito pela CE com base nos resultados parciais apurados em todas as mesas de voto.

2 — A ordenação final dos candidatos votados em cada lista far-se-á por ordem decrescente dos votos recebidos por cada candidato.

3 — A acta de apuramento geral bem como os elementos de identificação dos membros eleitos da CT serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

4 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia útil posterior à data das eleições.

5 — Cópia de toda a documentação referida no n.º 2 deste artigo será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e à administração da empresa.

### **CAPÍTULO III**

#### 23.º

##### **Alteração de estatutos**

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT, a 100 ou pelo menos a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores, com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

#### 24.º

##### **Casos omissos**

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 4 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 134, a fl. 94 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A. — Eleição**

Eduardo Alberto Felgueiras Gaio de Araújo Gomes, pagador de banca, portador do bilhete de identidade n.º 9843849 passado pelo arquivo de identificação do Porto em 5 de Abril de 2004.

António Isaque Simões Ferreira, empregado de mesa de 1.ª, portador do bilhete de identidade n.º 10366355, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 11 de Agosto de 2005.

Fernando Alberto Frasco Arteiro, caixa fixo da sala de máquinas, portador do bilhete de identidade n.º 7041292, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 10 de Abril de 2003.

Plácido Mata Nunes, pagador de banca, portador do bilhete de identidade n.º 2876127, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 10 de Novembro de 1995.

Fernando Luís Marques Silva, empregado de mesa, portador do bilhete de identidade n.º 6637495, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 9 de Julho de 2002.

Suplentes:

Alexandre Manuel Figueiro da Silva Torrão, pagador de banca, portador do bilhete de identidade n.º 9856308, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 10 de Dezembro de 1999.

Joaquín Nelson Tazquez y Leite, pagador de banca, portador do passaporte n.º 557708, passado pelo Consulado Espanhol no Porto em 26 de Julho de 2001.

José Paulo Felgueiras Brás Lima, *barman* de 1.ª, portador do bilhete de identidade n.º 6666888, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa em 3 de Novembro de 2004.

Registados em 26 de Outubro de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### **Comissão de Trabalhadores da TAP — Air Portugal — Eleição em 31 de Março de 2004 para o mandato de 2004-2006 — Substituição.**

Na CT eleita em 31 de Março de 2004, para o mandato de dois anos (biénio de 2004-2006), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, o membro para a CT José Luís Nunes Nisa foi substituído por João António Ramos Marques, portador do bilhete de identidade n.º 6088129, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 13 de Fevereiro de 2002.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, em 4 de Novembro de 2005.

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

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Aquatécnica, Sociedade de Construções, L.ª/Hotel Eden**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direc-

ção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Aquatécnica, Sociedade de Construções, L.ª/Hotel Eden:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da Regulamentação do Código do Tra-

balho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Aquatécnica, Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>/Hotel Eden, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar nos dias 21 e 22 de Dezembro de 2005, no horário compreendido entre as 8 e as 14 horas e entre as 18 e as 20 horas, e no local: refeitório da empresa, Avenida de Sabóia, 209, Monte Estoril, 2769-502 Estoril.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, em 27 de Outubro de 2005.

#### **Lear Corporation Portuguesa, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Lear Corporation Portuguesa, L.<sup>da</sup>:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 27 de Janeiro de 2006, realizar-se-á na empresa Lear Corporation Portuguesa, L.<sup>da</sup>, com sede em Palmela, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, em 3 de Novembro de 2005.

#### **AMARSUL, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa AMARSUL, S. A.:

«Pela presente comunicamos a esse serviço, com a antecedência exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 31 de Janeiro de 2006, realizar-se-á na AMARSUL, S. A., e em todas as instalações da empresa que discriminamos: Estrada de Luís de Camões, apartado 117, EC da Moita, Palmela; CTVRS de Palmela; CTVRS do Seixal, morada: Pinhal do Conde da Cunha, Alto dos Carrascos, Amora, 2840 Seixal, e CTVRS Setúbal, morada: Estrada de Algeruz, Possoilos, 2900 Setúbal, com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º, 266.º e 277.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 4 de Novembro de 2005.