



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	812
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	814
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT 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 (pessoal fabril — Norte)	815
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro)	816
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços (administrativos)	818
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	819
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTQ — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho	820
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	821
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	822
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio, Escritórios e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	823
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	825
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.	826

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro	828
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas	829
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SIND-CES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	830

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras	832
— CCT 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 (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras	834
— CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração salarial e outras	835
— ACT entre a CAIMA — Indústria de Celulose e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	836

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros	858
--	-----

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional — Eleição em 20 de Fevereiro de 2008 para o mandato de 2008-2010	861
— Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte — Rectificação	861

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— CIP — Confederação da Indústria Portuguesa — Alteração	861
— Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins de Infância — (ANJIC)	863
— Associação Empresarial de Águeda — Alteração	867

II — Direcção:

— CIP — Confederação da Indústria Portuguesa — Eleição em 19 de Abril de 2007 para o triénio de 2007-2009	867
— FEPIOP — Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas — Alteração	867

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Aeroportos de Portugal, ANA, S. A. — Eleição em 9 de Janeiro de 2008 para o triénio de 2008-2011	868
--	-----

— Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — Eleição realizada em 12 de Fevereiro de 2008 para o biênio de 2008-2010	868
---	-----

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

I — Convocatórias:

— Águas da Figueira, S. A.	869
— Estaleiros Navais do Mondego, S. A.	869

II — Eleição de representantes:

— SIMTEJO — Saneamento Integrado dos Municípios do Tejo e Trancão, S. A. — Eleição realizada em 13 de Fevereiro de 2008	869
— Budelpack Alverca, S. A. — Eleição realizada em 27 de Fevereiro de 2008	869
— Danone Portugal, S. A. — Eleição em 22 de Fevereiro de 2008	870

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

O contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de

2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, excepto nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém, Beja, Évora e Portalegre e nos concelhos de Vila Real e Grândola, se dediquem à actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A associação sindical outorgante, e não as «associações signatárias», como por lapso se referiu no aviso relativo

à presente extensão, solicitou a extensão da convenção às empresas não filiadas na confederação de empregadores outorgante que na área da convenção se dediquem à mesma actividade, bem como aos respectivos trabalhadores não representados pela associação sindical signatária.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão, referenciado pela CAP na sua oposição à presente extensão, em virtude de se tratar da primeira convenção entre estes outorgantes; não existe por isso apuramento, através dos quadros de pessoal, de retribuições praticadas no âmbito da convenção que permita a sua comparação com as da convenção.

Além das tabelas salariais, a convenção contempla outras cláusulas de conteúdo pecuniário. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

As retribuições dos níveis 13 e 14 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, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 48.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, à qual foi deduzida oposição pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal. O SETAA opõe-se à extensão da convenção aos trabalhadores que representa. A CAP pretende que a extensão não se aplique aos sapedores florestais, contratados por entidades públicas (câmaras municipais e juntas de freguesia) e por organizações de produtores florestais, uma vez que a convenção só se aplica aos produtores agrícolas, pecuários ou florestais filiados directamente na CAP ou nas suas organizações de agricultores.

O SETAA celebrou com a confederação de empregadores referida um contrato colectivo de trabalho, igualmente publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, cuja extensão requereu depois da publicação do aviso relativo à presente extensão. Considerando que assiste ao oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa e que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão dos trabalhadores filiados no SETAA.

A convenção colectiva de trabalho prevê a profissão de sapedor florestal, pelo que é aplicável às relações de

trabalho em que se verifica o princípio da dupla filiação. Os sapedores florestais contratados por entidades públicas não são abrangidos pela convenção porque a CAP só pode representar empregadores que sejam pessoas singulares ou colectivas de direito privado, nos termos do artigo 508.º do Código do Trabalho. O regulamento de extensão abrange o âmbito sectorial da convenção a que respeita, pelo que também não lhes é aplicável. Por outro lado, as pessoas colectivas públicas estão abrangidas pela Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, quanto à celebração de convenções colectivas de trabalho e à emissão de regulamentos de extensão. Relativamente aos trabalhadores ao serviço de organizações de produtores florestais não filiados na confederação oponente, justifica-se a extensão com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector.

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Faro, Guarda, Porto, Setúbal, com excepção do concelho de Grândola, Viana do Castelo, Vila Real, com excepção do concelho de Vila Real, e Viseu:

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

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

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados no SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

3 — As retribuições dos níveis 13 e 14 da tabela salarial 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.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007, com excepção da alínea b) do n.º 2 da cláusula 48.ª, relativa a despesas de deslocação.

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

Lisboa, 13 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, objecto de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade da indústria de carnes, que inclui o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, bem como a respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que o outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 6536, dos quais 3522 (53,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1562 (23,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,5 %.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A retribuição do nível XIV da tabela salarial, que a convenção determina que vigora de 1 de Julho a 31 de De-

zembro de 2007, é inferior à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, na sequência do qual foi deduzida oposição pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas. O Sindicato opõe-se à extensão aos trabalhadores do sector por si representados, abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2000, cuja última revisão foi publicada no mesmo *Boletim*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, e aos trabalhadores das empresas outorgantes do acordo colectivo de trabalho que celebrou com a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004, com a última alteração publicada no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006. Considerando que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, são excluídas do âmbito da extensão as relações de trabalho referidas pelo sindicato oponente.

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

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, objecto de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas;

b) Empregadores outorgantes do acordo colectivo de trabalho entre a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004, com última alteração publicada no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006.

3 — A retribuição do nível XIV da tabela salarial que a convenção determina que vigora de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2007, apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2006 e 1 de Julho de 2007 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas, com excepção do valor subsídio de refeição, que produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2007.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT 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 (pessoal fabril — Norte).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho 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 (pessoal fabril — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, se dediquem à indústria de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço 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 referidos, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 676, dos quais 215 (31,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores, na indústria de moagem de trigo, e entre 51 a 200 trabalhadores, nos restantes sectores, que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 2,4 %, e o subsídio de turno, com um acréscimo entre 3,5 % e 4,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de

trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT (pessoal fabril — Norte) 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

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 profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2006.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 2696, dos quais 1551 (57,5 %) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção, sendo que 557 (20,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições fixadas para o nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «horário especial», bem como para os níveis I a III da tabela de remunerações mínimas mensais do «horário normal» (anexo IV) são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008, sendo, ainda, as retribuições fixadas para o nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «horário normal» e do «horário especial», do mesmo anexo, inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2007. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o prémio por isenção do horário de trabalho, o abono para falhas e o subsídio de refeição com acréscimos, respectivamente, de 2,8 %, 2,5 % e 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio

e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, são estendidas:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial do anexo IV e os montantes das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, cor-

respondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações dos contratos colectivos 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 e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 37 e 38, de 8 e 15 de Outubro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais, nomeadamente, por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que no sector abrangido pelas convenções existem 238 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado).

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

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 2,6 % e de 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções têm área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa

dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 37 e 38, de 8 e 15 de Outubro de 2007, são estendidas:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, objecto de rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 913, dos quais 51 (5,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades, em 21,6 % e 12 %, e o subsídio de alimentação, em 49,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

A associação de empregadores outorgante da convenção apenas representa a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas, a qual se encontra também abrangida pelas convenções colectivas de trabalho cele-

bradas pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa, igualmente objecto de extensão, pelo que se exclui do âmbito da extensão as relações de trabalho em que são parte empregadores filiados nesta associação.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, objecto de rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores filiados na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e trabalhadores ao seu serviço.

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007, à excepção do valor das diuturnidades aplicável às empresas abrangidas pela tabela B (anexo v), que produz efeitos a partir de 1 de Maio de 2007.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTQ — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTQ — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nela previstas não filiados no sindicato outorgante.

O CCT actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais em virtude de o apuramento dos quadros de pessoal de 2004 respeitar à totalidade dos trabalhadores do sector e a presente convenção só abranger algumas profissões e categorias profissionais.

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas

salariais retroactividade idêntica à da convenção e, para o subsídio de refeição, uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferentes associações de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, são estendidas, no território do continente:

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

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

c) O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Abril de 2007 e o subsídio de refeição produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, prossigam a actividade de fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho 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 profissões e categorias profissionais nelas previstas representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1042, dos quais 308 (29,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 144 (13,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,2 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prosigam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 apenas são

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição, produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2007.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram das actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos.

Os outorgantes da segunda convenção requereram a extensão da mesma às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, já que em 2005 os contratos colectivos procederam à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes

e do residual (que inclui o ignorado), do sector abrangido pelas convenções são 691 trabalhadores.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição, em 6,1 %, as diuturnidades, em 3,3 %, o abono para falhas, em 3 %, e o valor da refeição em regime de trabalho suplementar, em 7,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área das convenções, existem outras convenções, celebradas entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

O comércio retalhista de produtos farmacêuticos é abrangido pelos CCT celebrados pela Associação Nacional de Farmácias e, eventualmente, por outras convenções colectivas de trabalho para o comércio retalhista, pelo que quanto a esta actividade a extensão só se aplica aos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUI-

FAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007, e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, são estendidas:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam as actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio, Escritórios e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve 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.º 33, de 8 de Setembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro se dediquem ao comércio retalhista e à reparação

de electrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros 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 se dediquem à actividade de comércio retalhista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 8614, dos quais 4417 (51,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1353 (15,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o valor do subsídio de refeição, em 4 %, as diuturnidades, em 4,8 %, o abono para falhas, em 4,5 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 2,9 % e 5,3 %. 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 extensão.

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

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

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido a extensão assegura, para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas na cláusula 29.ª, «Deslocações», são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve 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.º 33, de 8 de Setembro de 2007, são estendidas, no distrito de Faro:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas na cláusula 29.^a, produzem efeitos desde 1 de Abril de 2007.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem ao comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual

médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 2651, dos quais 1499 (56,5 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 687 (25,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 9,3 %, as diuturnidades, em 2,6 %, o abono para falhas, em 6,3 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 2,5 % e 3,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção prevê na tabela salarial retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto no n.º 7 da cláusula 22.^a, produzem efeitos desde 1 de Março de 2007.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e no concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro, se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 972, dos quais 777 (79,9 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 544 (56 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores

que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 11,4 %, o subsídio de chefia e o subsídio de carne, ambos em 3,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição relativa ao praticante de talho é inferior à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

No concelho de Santa Maria da Feira, a actividade de comércio retalhista de carnes é abrangida pelo CCT objecto da presente extensão, celebrado pela Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira, e pelo CCT para o comércio de carnes de Aveiro, celebrado, entre outras, pela Associação Comercial de Espinho, cuja área também abrange este concelho, e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005. A exemplo das extensões anteriores, a presente extensão abrange os empregadores sem filiação associativa do concelho de Santa Maria da Feira, excepcionando-se os empregadores filiados na Associação Comercial de Espinho.

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

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, são estendidas, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e no concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro:

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

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

2 — A presente extensão não se aplica:

a) Aos empregadores do concelho de Santa Maria da Feira filiados na Associação Comercial de Espinho;

b) Às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

3 — A retribuição prevista na tabela salarial, relativa ao praticante de talho, apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de mediação de seguros ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APROSE requereu 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 nelas previstas.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e residual, são cerca de 1164, dos quais 670 (57,6 %) auferem retribuições infe-

riores às da tabela salarial da convenção, sendo que 460 (39,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 7,14 %.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, 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 mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superio-

res à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

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 CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, 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.

Lisboa, 13 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, excepto nos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém e no concelho de Grândola, se dediquem à actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas

agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

O SETAA solicitou a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela CAP, «que exerçam a actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, associações de beneficiários e regantes e caça e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta convenção previstas», filiados no sindicato outorgante.

Não foi possível avaliar o impacte da extensão em virtude de se tratar da primeira convenção entre estes outorgantes que regula profissões e categorias profissionais e retribuições e o apuramento estatístico dos quadros de pessoal disponível se reportar a 2005 (a convenção anterior entre estas associações apenas regulava a duração de trabalho).

Além das tabelas salariais, a convenção contém outras cláusulas de conteúdo pecuniário. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

As retribuições dos níveis 13 e 14 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, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A CAP celebrou outra convenção colectiva de trabalho com a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no mesmo *Boletim* e também objecto de extensão, pelo que são excluídos da presente extensão os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos nesta federação sindical.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação, previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 77.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, são estendidas, no território do continente, excepto nos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém e no concelho de Grândola:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3 — As retribuições dos níveis 13 e 14 da tabela salarial apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 2 da cláusula 77.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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 dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, 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.

Lisboa, 10 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem à actividade comercial, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções 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 com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, por ter havido reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2005, no sector abrangido pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 9647 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para fa-

lhas, em 3,7 %, e as diuturnidades, em 50 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, são estendidas, no distrito de Aveiro:

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

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

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 m²;

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FE-TICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste contrato é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos respectivamente vinte ou dez meses, conforme se trate das situações previstas respectivamente no n.º 2 ou 3 desta cláusula.

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

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 6.

9 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 2007.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

Cláusula 53.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 —

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,40 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

3 —

ANEXO I-A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	662,50
2	Analista	584,50
3	Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico . . . Fiel de armazém Preparador(a)	532,50
4	Reparador e carpinteiro Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém	520
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador/pesador Saqueiro Auxiliar de laboração, guarda ou porteiro . .	510,50
6	Encarregado(a)	439
7	Empacotadeira Costureira Servente	434

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 12;

Três turnos — € 15,50.

ANEXO I-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	662,50
2	Analista	584,50
3	Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	532,50
4	Reparador Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	520

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
5	Condutor de prensas	517,50
6	Maquinista de caldeira Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento . . . Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	510,50
7	Encarregada	439
8	Chefe de linha	435,50
9	Empacotadeira Servente	434

Subsídio de turno:

Dois turnos — 12;

Três turnos — € 15,50.

ANEXO I-C

Tabela de salários mínimos para a indústria de descasque de arroz

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico ou condutor de descasque	662,50
2	Analista	584,50
3	Preparador(a) Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque Fiel de armazém	532,50
4	Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	520
5	Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento . . . Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	510,50
6	Encarregada	439
7	Costureira-lavadeira Empacotadeira Servente	434

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 12;

Três turnos — € 15,50.

ANEXO I-D

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral	697,50
2	Encarregado de fabrico	666,50
3	Analista Ajudante de encarregado de fabrico	633,50
4	Encarregado de serviço	596,50
5	Chefe de grupo Fiel de armazém Preparador(a)	565,50

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
6	Preparador de adesão e mistura Operador de moinhos Granulador Pesador de concentrados Empilhador Operador de melaçagem	529,50
7	Alimentador de silos Caixeiro de armazém Cosedor sacos Pesador Ensacador Vigilante de instalação fabrico Guarda ou porteiro Auxiliar de laboração	510,50
8	Encarregada	439
9	Costureira Empacotadeira Servente	434

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm direito a um subsídio de 10 % sobre a respectiva remuneração.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2008.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas:

Vasco M. de Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SIN-DEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 10 de Março de 2008. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Março de 2008, a fl. 195 do livro n.º 10, com o n.º 39/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT 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 (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, e última alteração no n.º 17, de 8 de Maio de 2007, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de moagens, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

9 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir 1 de Novembro de 2007.

Cláusula 53.ª

Subsídio de alimentação

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,40 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO I-A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	662,50
2	Analista	584,50
3	Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico ... Fiel de armazém. Preparador(a)	532,50
4	Reparador. Carpinteiro	520
	Estriador de cilindros	
	Ajudante de fiel de armazém	

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador/pesador Saqueiro Auxiliar de laboração. Guarda ou porteiro	510,50
6	Encarregada	439
7	Empacotadeira Costureira. Servente	434

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 12;

Três turnos — € 15,50.

ANEXO I-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	662,50
2	Analista	584,50
3	Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém. Preparador(a)	532,50
4	Reparador. Carpinteiro	520
	Ajudante de fiel de armazém	
5	Condutor de prensas.	517,50
6	Maquinista de caldeira Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento... Auxiliar de laboração. Guarda ou porteiro	510,50
7	Encarregada	439
8	Chefe de linha	435,50
9	Empacotadeira Servente	434

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 12;

Três turnos — € 15,50.

ANEXO I-C

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de descasque de arroz

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico ou condutor de descasque	662,50
2	Analista	584,50
3	Preparador(a) Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque	532,50
	Fiel de armazém	

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
4	Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	520
5	Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	510,50
6	Encarregada	439
7	Costureira-lavadeira Empacotadeira Servente	434

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 12;

Três turnos — € 15,50.

ANEXO I-D

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral	697,50
2	Encarregado de fabrico	666,50
3	Analista Ajudante de encarregado de fabrico	633,50
4	Encarregado de serviço	596,50
5	Chefe de grupo Fiel de armazém Preparador(a)	565,50
6	Preparador de adesão e mistura Operador de moinhos Granulador Pesador de concentrados Empilhador Operador de melaçagem	529,50
7	Alimentador de silos Caixeiro de armazém Cosedor de sacos Pesador Ensacador Vigilante de instalação de fabrico Guarda ou porteiro Auxiliar de laboração	510,50
8	Encarregada	439
9	Costureira Empacotadeira Servente	434

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm direito a um subsídio de 10 % sobre a respectiva remuneração.

Porto, 16 de Janeiro de 2008.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas:

Vasco de Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos filiados na Federação:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 6 de Março de 2008. — A Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Depositado em 17 de Março de 2008, a fl. 195 do livro n.º 10, com o n.º 40/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos por esta convenção aproximadamente 650 empregadores e 4000 trabalhadores.

Cláusula 37.^a**Diuturnidades**

Às retribuições efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de € 21,65 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 42.^a**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 28,85.

2 —

Cláusula 43.^a**Subsídio de refeição**

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,35, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — € 10,85;
Jantar — € 10,85;
Pequeno-almoço — € 3,30.

3 —

Cláusula 44.^a**Alojamento e subsídio de deslocação**

.....

c) O subsídio de deslocação nos montantes de € 3,30 e € 7,05 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Cláusula 67.^a**Revogação de textos**

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, alteradas neste CCT.

ANEXO III**Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director/a de serviços	1 205,15
2	Chefe de escritório	899,55
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	822,20
4	Chefe de secção	749,20
	Técnico/a de contabilidade	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
5	Técnico/a administrativo/a. Técnico/a de secretariado.	688,30
6	Instrutor/a ⁽¹⁾	669,65
7	Assistente administrativo/a II	666,40
8	Assistente administrativo/a I	595,15
9	Contínuo (mais de três anos)	554,10
10	Trabalhador/a de limpeza.	526
11	Estagiário/a de assistente administrativo ⁽²⁾	505,90
12	Contínuo (até três anos)	413,70

⁽¹⁾ O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

⁽²⁾ Retribuição auferida nos termos do n.º 2, epígrafe II, do anexo II.

Lisboa, 6 de Março de 2008.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel:

Eduardo Manuel Vieira Dias, presidente da direcção.
Custódio Alves Tomé, vogal da direcção.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Domingos Barão Paulino, secretário-geral.

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, vice-secretário-geral.

Depositado em 14 de Março de 2008, a fl. 194 do livro n.º 10, com o n.º 37/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CAIMA — Indústria de Celulose e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A. e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., adiante designadas por empresas, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O ACT aplica-se a duas empresas: CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de produção

de pasta para papel e estabelecimentos em Constância e Lisboa e SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., com actividade de silvicultura e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente Convenção, 262 trabalhadores ao serviço das empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

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

4 — No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6 — 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.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Classificação Profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da

respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a**Formação profissional**

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a**Relações Nominais e quadro de pessoal**

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III**Direitos e deveres das partes****Cláusula 10.^a****Deveres das empresas**

São deveres das empresas:

a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito 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 sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a**Garantia dos trabalhadores**

1 — É proibido às empresas:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;

e) Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical das empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

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 disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 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.

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

Cláusula 17.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso ficam obrigadas a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como

tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10 — Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (cinco equipas), quando em horário de apoio (das 8 às 16 horas), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de € 5.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (das 8 às 16 horas), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo que será de duzentas horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de € 15,50.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de € 5.

5 — Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento íntegro o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de € 9,10, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do Distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) 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, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrazas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Parto da esposa, durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, a usar nos 30 dias subsequentes;

g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

j) Doença ou acidente do trabalhador;

k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d) e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas i) e k) do n.º 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

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 um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo 1.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno íntegra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde

que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que RM representa a remuneração mensal e H5 o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times H5) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times H5) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescida das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — € 214 mensais;
- b) Dois turnos rotativos — € 75,40 mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando a trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a**Abono por falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de € 23,20 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo 1.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exercer aquelas funções.

Cláusula 40.^a**Determinação da remuneração horária**

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII**Cessaçã do contrato de trabalho****Cláusula 41.^a****Cessaçã do contrato de trabalho**

A cessaçã do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII**Regalias sociais****Cláusula 42.^a****Cantina — Subsídio de refeição**

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina compartilharão, cada um, com a importância de € 0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de € 5,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de € 5,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das

zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de € 5,50, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos Sábados, Domingos e Feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de € 5,50;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de € 5,50.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a**Complemento de subsídio de doença**

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as empresas pagarão ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do quarto dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completem a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empresas pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 48.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo são as seguintes as definições de «local de trabalho», «ponto de reunião» e «centros de irradiação»:

Local de trabalho — a zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

Ponto de reunião e centros de irradiação — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Subsídios de transporte e alimentação, dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de € 3,50, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 42.^a

Cláusula 50.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;

b) Um subsídio diário no valor de € 11,50 por dia efectivo de trabalho;

c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

Cláusula 51.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verifiquem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 29.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 52.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 53.^a

Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser ga-

rantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 54.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessores por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 56.^a

Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência do regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.^a e no n.º 1 da cláusula 25.^a do ACT, não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, é a que decorre das disposições legais em vigor.

3 — Com a entrada em vigor da presente Convenção são revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo I	Técnico superior	1 235
Grupo II	Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Chefe de região florestal adjunto Desenhador projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém Encarregado de realização — civil Encarregado de realização — instrumentos Encarregado de realização — eléctrica Encarregado de realização — mecânica Encarregado de segurança Preparador — programador Secretária de administração/direcção Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior	1 128

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo III	Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro	1 017
Grupo IV	Encarregado do departamento florestal Encarregado de região florestal Técnico comercial Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos	907
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Encarregado florestal Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior Operador coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia Operador de sala de controlo	842
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento agrícola Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Medidor florestal Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de processo de produção de pasta Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista recepcionista sénior	771
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo Condutor de equipamento de transporte Conferente Contínuo Ferramenteiro Telefonista recepcionista	708
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	677

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) Empregado dos serviços sociais Guarda-florestal Praticante sénior (de todas as profissões)	626
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões) Praticante (de todas as profissões)	596

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de construção civil.	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Encarregado de realização — civil		X								
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					X					
	Oficial de manutenção carpinteiro						X				
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					X					
	Oficial de manutenção pedreiro						X				
	Oficial de manutenção pintor sénior					X					
	Oficial de manutenção pintor						X				
	Praticante sénior									X	
	Praticante										X
Trabalhadores de escritório.	Assistente administrativo sénior					X					
	Assistente administrativo						X				
	Assistente de vendas			X							
	Auxiliar não especializado										X
	Contínuo							X			
	Empregado dos serviços externos					X					
	Empregado dos serviços sociais									X	
	Estagiário								X		
	Operador de informática sénior					X					
	Operador de informática						X				
	Secretária de administração/direcção		X								
	Secretária de direcção			X							
	Técnico administrativo sénior		X								
	Técnico administrativo			X							
	Técnico comercial				X						
	Técnico de informática			X							
	Técnico superior	X									
	Telefonista-recepcionista sénior						X				
	Telefonista-recepcionista							X			
	Tesoureiro			X							
Trabalhadores de comércio.	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Comprador					X					
	Conferente sénior						X				
	Conferente							X			
	Encarregado de armazém		X								
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					X					
	Técnico de compras e materiais				X						
Electricistas	Aprendiz										X
	Encarregado de realização — eléctrica		X								
	Oficial de manutenção electricista sénior					X					
	Oficial de manutenção electricista						X				
	Operador de processo de produção de energia					X					
	Praticante sénior									X	
	Praticante										X

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores químicos e de celulose.	Analista de ensaios.					X					
	Analista de laboratório.						X				
	Assistente de produção de pasta		X								
	Auxiliar de segurança						X				
	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Chefe de ensaios de laboratório.		X								
	Condutor de equipamento de processo							X			
	Condutor de equipamento de transporte sénior						X				
	Condutor de equipamento de transporte							X			
	Encarregado de segurança		X								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras.		X								
	Medidor					X					
	Operador coordenador					X					
	Operador de campo de produção de pasta.						X				
	Operador de ETAR sénior					X					
	Operador de ETAR.						X				
	Operador de processo de produção de pasta						X				
	Operador do processo da preparação de madeiras.						X				
	Operador de recuperação						X				
	Operador de sala de controlo					X					
	Praticante sénior.									X	
	Praticante										X
	Supervisor de turno de produção de pasta.		X								
	Técnico de controlo da qualidade						X				
Trabalhadores de região florestal.	Chefe de região florestal adjunto.		X								
	Condutor de equipamento agrícola						X				
	Encarregado de região florestal				X						
	Encarregado do departamento florestal				X						
	Encarregado florestal					X					
	Guarda-florestal									X	
Trabalhadores metalúrgicos.	Medidor florestal						X				
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior.					X					
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						X				
	Agente de métodos.		X								
	Auxiliar não especializado sénior									X	
	Electromecânico de instrumentos sénior					X					
	Electromecânico de instrumentos						X				
	Encarregado de realização — instrumentos		X								
	Encarregado de realização — mecânica		X								
	Ferramenteiro sénior						X				
	Ferramenteiro.							X			
	Oficial de manutenção lubrificador						X				
	Oficial de manutenção serralheiro sénior					X					
	Oficial de manutenção serralheiro						X				
	Oficial de manutenção soldador sénior					X					
	Oficial de manutenção soldador.						X				
	Oficial de manutenção torneiro sénior.					X					
	Oficial de manutenção torneiro						X				
	Preparador programador		X								
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos.				X						
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				X						
	Técnico de instrumentos				X						
Técnicos de desenho	Desenhador					X					
	Desenhador projectista.		X								
Trabalhadores rodoviários	Motorista					X					
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						X				
	Operador de processo de produção de energia					X					
	Supervisor de turno de produção de energia		X								

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização — civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o Oficial de Manutenção Carpinteiro Sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de Oficial de Manutenção Carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de Escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o,

classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas. — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa

ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *on line*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial. — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática. — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista Sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a

responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas 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, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente. — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente Sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel do armazém/controlador do armazém de pasta. — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios

e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização — eléctrica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior. — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista. — É o trabalhador que, em colaboração com o Oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessorariamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectiva condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz

cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança. — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolemia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório. — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior. — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte. — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento

de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta. — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspecciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação predefinidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior. — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR. — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com

os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrojador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação. — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta. — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá

conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade. — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com toneladas diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores de região florestal

Chefe de região florestal-adjunto. — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo, um carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

Condutor de equipamento agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Encarregado de região florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Encarregado do departamento florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de acção.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico. — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando

nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos. — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de Auxiliar não Especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos. — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização — instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização — mecânica. — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior. — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro Sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil). — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de Manutenção Serralheiro Sénior (mecânico). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção

visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com retificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador. — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de *stocks* e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico. — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações,

reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia. — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia. — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1 — Quadros superiores	Técnico superior.
2 — Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal adjunto. Secretária de administração/direcção.
3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do departamento florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta.
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados	Administrativo de apoio ao gabinete técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Conductor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador. Oficial de manutenção torneiro. Operador coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. Técnico de apoio ao gabinete técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade Telefonista recepcionista. Tesoureiro.
5 — Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança. Conductor de equipamento agrícola Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia.

Enquadramento	Categoria profissional
	Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal.
6 — Profissionais não qualificados.	Auxiliar não especializado.

Constância, 20 de Fevereiro de 2008.

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.
João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.
João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Alexandre Picareta Delgado, representante.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2008. — Pelo Secretariado:
Victor Hugo de Jesus Sequeira — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SIN-DEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Março de 2003, a fl. 194 do livro n.º 10, com o registo n.º 38/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros.

1 — A ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora requereu o cancelamento do depósito do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, por entender que o mesmo, após

ter sido objecto de denúncia, cessou os seus efeitos por caducidade.

A caducidade de uma convenção colectiva não pode determinar o cancelamento do correspondente depósito. Porém, a publicitação da cessação de efeitos de convenção colectiva por caducidade pode ser efectuada mediante a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência, de acordo com o n.º 2 do artigo 581.º do Código do Trabalho. Embora o requerimento inicial deva indicar o pedido em termos claros e precisos, a Administração deve suprir oficiosamente deficiências de mera imperfeição na formulação do pedido (n.º 2 do artigo 76.º do Código do

Procedimento Administrativo). Nestas circunstâncias, o procedimento iniciado com o requerimento da ANIET prosseguiu entendendo-se que o pedido respeita à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva.

2 — A APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral procedeu à denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta negocial de revisão, a qual foi recebida pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em 16 de Agosto de 2004.

3 — A associação de empregadores outorgante do contrato colectivo de trabalho em causa foi a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras, que alterou a sua denominação para APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de Março de 1991. Por sua vez, esta associação extinguiu-se, integrando-se na ANIP — Associação Nacional dos Industriais da Pedra (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005), a qual alterou a sua denominação para ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora, conforme alteração dos estatutos publicada no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005.

4 — A Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal extinguiu-se por fusão com a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, também então outorgante da convenção objecto de denúncia, de que resultou a constituição da FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (os cancelamentos dos registos das duas primeiras federações sindicais e a constituição da última foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1998). Posteriormente, também a FEQUIMETAL se extinguiu por fusão com a FS-TIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, tendo sido constituída a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas (os cancelamentos dos registos das duas primeiras federações sindicais e a constituição da última foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007).

5 — A convenção colectiva de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, e foi objecto de várias alterações, encontrando-se em vigor, total ou parcialmente, as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1985, 25, de 8 de Julho de 1987, 27, de 22 de Julho de 1989, e 31, de 22 de Agosto de 1990.

6 — O n.º 1 da cláusula 2.ª da convenção, na redacção da alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1985, prevê que «A presente convenção entra em vigor decorridos cinco dias sobre a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e os períodos mínimos de vigência são de 12 meses para as tabelas salariais e de 24 meses para o clausulado», nada referindo quanto à renovação da sua vigência após o de-

curso daqueles prazos, pelo que se aplica o regime legal supletivo de sobrevivência, previsto nos n.ºs 2 e seguintes do artigo 557.º do Código do Trabalho.

7 — A APIMINERAL não invocou na denúncia o artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo que se entende que a denúncia foi efectuada ao abrigo do artigo 558.º do Código do Trabalho.

8 — O n.º 2 deste último artigo exige que a denúncia seja feita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no artigo 556.º ou na alínea a) do n.º 2 do artigo 557.º do referido Código. Esta antecedência visa possibilitar que as partes disponham, na negociação desencadeada com a proposta negocial que acompanha a denúncia, de um período de, pelo menos, três meses para promoverem a celebração de convenção de revisão.

9 — O contrato colectivo de trabalho em causa estabeleceu prazos iniciais de vigência, mas não regulou a sua renovação, pelo que no momento da denúncia não estava em curso qualquer prazo de vigência. Não havendo prazo de vigência, não existe um termo em relação ao qual se conte a antecedência mínima de três meses imposta à denúncia pelo n.º 2 do artigo 558.º Neste caso, a denúncia pode ser feita a todo o tempo, acompanhada da proposta negocial. Porém, à negociação de revisão de convenção sem prazo de vigência, deve aplicar-se um regime análogo ao da convenção com prazo de vigência, de modo que a negociação subsequente à denúncia disponha do mesmo período mínimo de três meses para possibilitar a celebração da convenção de revisão.

10 — Se, no termo desse período, não houver nova convenção, a convenção denunciada renovar-se-á pelo período de um ano, de acordo com a primeira parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

11 — Entre 4 de Novembro de 2004 e 17 de Outubro de 2005 decorreram negociações entre as partes, concluídas sem acordo.

12 — Promovida a audiência dos interessados, a ANIET pronunciou-se, manifestando a concordância com a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho.

A FIEQUIMETAL discordou da publicação de tal aviso, invocando a existência de um processo negocial que decorreu entre 21 de Dezembro de 2006 e 24 de Maio de 2007 e alegando que, «quando muito, a haver lugar à caducidade ela teria que se circunscrever ao que foi denunciado — a revisão de 22 de Agosto de 1990». Alegou, ainda, não haver lugar à cessação da vigência da convenção de 1990 por não se verificarem os requisitos dos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

13 — Considerados os termos da denúncia e da proposta negocial e respectiva fundamentação que a acompanhavam, conclui-se que a denúncia teve por objecto o contrato colectivo de trabalho em vigor, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990. A invocação dos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 557.º do Código do Trabalho, tal como é feita, não se justifica, uma vez que à data da denúncia não estava em vigor a Lei n.º 9/2006, de 20 de Março. Também o processo negocial invocado é irrelevante para a renovação da vigência da convenção colectiva, já que esta já tinha cessado a sua vigência em data anterior.

14 — Tendo a APIMINERAL denunciado o contrato colectivo de trabalho em 16 de Agosto de 2004, decorridos três meses, este não tinha sido revisto, pelo que se renovou nos termos da primeira parte da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, em 16 de Novembro de 2004, pelo período de um ano, que terminou no termo do dia 15 de Novembro de 2005. Nesta data, não estando as partes em negociação, não ocorreu a segunda renovação prevista na segunda parte da alínea *b*) do mesmo artigo, pelo que a convenção cessou os seus efeitos no âmbito da representação da APIMINERAL e da FEQUIMETAL, nos termos do n.º 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na redacção inicial.

15 — Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 581.º do Código do Trabalho, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, incluindo as respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1985, 25, de 8 de Julho de 1987, 27, de 22 de Julho de 1989, e 31, de 22 de Agosto de 1990, cessou a sua vigência no termo do dia 15 de Novembro de 2005, no âmbito da representação da APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral e da FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

13 de Março de 2008. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional — Eleição em 20 de Fevereiro de 2008 para o mandato de 2008-2010.

Jorge Manuel Rocha Alves, bilhete de identidade n.º 9730769, emitido em 11 de Junho de 2004 pelo arquivo de Braga.

Jorge Manuel Carvalho Ramos, bilhete de identidade n.º 6597458, emitido em 12 de Janeiro de 2000 pelo arquivo de Coimbra.

Guilherme Louro Pedro, bilhete de identidade n.º 6436699, emitido em 4 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Oeiras.

Carlos Manuel Silva Araújo, bilhete de identidade n.º 8490299, emitido em 2 de Março de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Graciano de Almeida Gouveia, bilhete de identidade n.º 7858266, emitido em 29 de Setembro de 2003 pelo arquivo de Viseu.

Paulo Alexandre Limão da Silva, bilhete de identidade n.º 10174236, emitido em 29 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Setúbal.

Vítor Manuel Lousa Gomes, bilhete de identidade n.º 7226167, emitido em 15 de Abril de 2002 pelo arquivo do Porto.

Carlos Duarte Fernandes Moreira, bilhete de identidade n.º 10313491, emitido em 30 de Maio de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Martinho Joaquim Silva Cunha, bilhete de identidade n.º 7388990, emitido em 22 de Julho de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Eduardo José Lopes Cóias, bilhete de identidade n.º 6973103, emitido em 21 de Junho de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Teresa Maria da Cruz Alves, bilhete de identidade n.º 11149020, emitido em 17 de Março de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008, estão publicados os membros da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte, eleitos em 31 de Janeiro de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.

Verificando-se que a publicação contém alguns erros, na p. 593 do referido *Boletim*, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Maria Sofia Jesus Guedes Pereira» deve ler-se «Marla Sofia Jesus Guedes Pereira» e onde se lê «sócia n.º 26825» deve ler-se «sócia n.º 28825».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

CIP — Confederação da Indústria Portuguesa — Alteração

Alteração aprovada na assembleia geral extraordinária realizada no dia 14 de Março de 2007.

Artigo 14.º

Órgãos sociais

- 1 —
- 2 — Na composição dos órgãos sociais deve atender-se, de modo equilibrado, à importância e ao peso que na eco-

nomia nacional têm os diversos sectores representados na CIP, ressalvando-se a faculdade de o candidato a presidente da direcção integrar nos órgãos sociais até um máximo de sete entidades ou personalidades de sua escolha.

3 — Compete aos associados a indicação dos respectivos representantes a integrar na listas para os órgãos sociais da CIP e, uma vez eleitos, proceder à sua substituição sempre que ocorra motivo que entendam justificativo.

4 — A desfiliação de um associado, seja qual for a razão determinante, acarretará a vacatura do cargo para que fora eleito.

5 — A candidatura à reeleição para presidente da direcção da CIP não carece de indigitação ou aprovação prévia feita por qualquer associado.

Eleições dos órgãos sociais e sua destituição

Artigo 15.º

Eleição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

11 — Verificando-se a vacatura de cargos de director, por virtude da destituição regulada no artigo seguinte, ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, ou por qualquer outra causa, que reduza a direcção a menos de metade da sua composição, o presidente da direcção, com o apoio que se mostre necessário do presidente da mesa da assembleia geral, desencadeará um processo eleitoral novo para todos os órgãos sociais, que terá de estar concluído no prazo de 120 dias contados da data da vacatura.

12 — Se a vacatura dos cargos sociais, qualquer que seja a causa, respeitar à mesa da assembleia geral ou ao conselho fiscal, e o respectivo órgão social ficar reduzido a menos de metade da sua composição, proceder-se-á à eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato, em escrutínio a efectuar dentro dos 40 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas, respeitando-se, com as necessárias adaptações, o processo constante do regulamento eleitoral.

Artigo 16.º

Destituição

- 1 —
- 2 — *(Eliminar.)*
- 3 — *(Passa a n.º 2)* Se a destituição abranger a totalidade da direcção, a assembleia designará imediatamente uma comissão administrativa composta de cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da CIP até à realização de novas eleições e tomada de posse dos eleitos.

Assembleia geral

Artigo 18.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, composta de um presidente, um vice-presidente e um secretário, bem como os membros dos diversos órgãos, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos;

- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) Até 31 de Março, para discussão e votação do relatório e contas do exercício findo;
- b) Até 30 de Novembro, excepto no ano imediatamente precedente ao da realização de eleições, para discussão e aprovação do programa de actividades e orçamento ordinário para o exercício seguinte;
- c) Após eleições, até 60 dias contados da tomada de posse dos órgãos sociais eleitos, para discussão e aprovação do programa de actividades e orçamento ordinário para o ano civil em curso.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

Direcção

Artigo 22.º

Composição

1 — Compõem a direcção, com um número ímpar de membros: 1 presidente, 6 a 8 vice-presidentes e 12 a 16 directores e 3 a 5 suplentes.

- 2 — *(Eliminar.)*
- 3 — *(Passa a n.º 2.)*

Artigo 23.º

Competência

- 1 —
- 2 — Compete ainda à direcção deliberar sobre a criação de uma comissão executiva, mediante proposta que lhe seja apresentada pelo presidente da direcção e que conterà a respectiva composição e competências.

Artigo 24.º

Funcionamento

- 1 — A direcção reunirá mensalmente.
- 2 — A direcção reunirá ainda extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente ou, na ausência ou impedimento deste, pela maioria dos seus membros.
- 3 — A direcção só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.
- 4 —

Conselho fiscal

Artigo 27.º

Composição

- 1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.
- 2 — *(Eliminar.)*

Registados em 14 de Março de 2008, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 14/2008, a fl. 82 do livro n.º 2.

Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins de Infância — (ANJIC)

Estatutos aprovados em assembleia geral constituinte de 17 de Janeiro de 2008:

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede, natureza e fins

Artigo 1.º

Denominação, sede e duração

1 — A associação adopta a denominação Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins de Infância (ANJIC), durará por tempo indeterminado e tem a sua sede provisória na Praceta de Diogo Macedo, 221, loja 83, freguesia de Santa Marinha, concelho de Vila Nova de Gaia, distrito do Porto.

2 — A Associação poderá ter delegações com carácter regional em todo o território nacional, as quais funcionarão em estreita colaboração com a sede e nos termos e condições que vierem a ser definidos em regulamento próprio aprovado pela direcção.

Artigo 2.º

Natureza e âmbito

A Associação é uma pessoa colectiva de direito privado, de âmbito nacional, sem fins lucrativos, dotada da capacidade jurídica inerente à sua natureza e aos seus fins.

Artigo 3.º

Objecto

A Associação tem por objecto a representação legal, a promoção e a defesa dos interesses dos seus associados perante entidades públicas e privadas.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

Admissão

1 — Podem ser admitidos como associados todas as pessoas, singulares ou colectivas, proprietárias de microempresas de creches e ou jardins-de-infância que possuam alvará ou título reconhecido pela entidade competente e que se identifiquem com os fins da Associação.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação, por parte do associado, do disposto nestes estatutos e a observância dos regulamentos, acordos e demais decisões regularmente adoptadas até à data da admissão.

3 — Não podem ser admitidos como associados as pessoas, singulares ou colectivas, relativamente às quais se verifique alguma das seguintes circunstâncias:

a) Não sejam, nos termos definidos por lei, enquadrados nas microempresas;

b) Exerçam a actividade de creche ou jardim-de-infância sob a forma de cooperativa, fundação, instituição particular de solidariedade social (IPSS) ou gozem de prerrogativas especiais concedidas pelo Estado e não atribuídas aos associados fundadores da Associação;

c) Tenham, alguma vez, sido declaradas em situação de insolvência dolosa.

Artigo 5.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar, intervir e votar nas reuniões da assembleia geral;

b) Solicitar o apoio da Associação para a defesa dos seus interesses legítimos;

c) Utilizar os serviços da Associação nos termos dos regulamentos aprovados;

d) Reclamar dos actos praticados pelos órgãos da Associação que considerem lesivos dos seus direitos e interesses e recorrer das respectivas decisões para a assembleia geral;

e) Requerer, nos termos da lei e dos estatutos, a convocação de assembleias gerais;

f) Expressar livremente as suas opiniões em assuntos de interesse geral e formular as propostas e sugestões que julguem de interesse para a solução dos problemas da Associação e dos associados;

g) Ser informado sobre a gestão administrativa e financeira da Associação;

h) Eleger e ser eleito para os órgãos da Associação.

Artigo 6.º

Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados:

a) Comparecer às reuniões da assembleia geral e às demais reuniões para que forem convocados;

b) Cumprir os regulamentos e as obrigações decorrentes de compromissos, acordos e convenções validamente celebrados pela Associação, designadamente as emergentes de convenções colectivas de trabalho;

c) Pagar as quotas que forem devidas nos termos destes estatutos, nos montantes e termos que venham a ser definidos;

d) Prestar aos órgãos da Associação as informações que lhe sejam solicitadas, bem como aquelas que, embora não o tenham sido, sejam de interesse para a Associação;

e) Desempenhar com dedicação e zelo os cargos para que forem eleitos bem como as tarefas de que venham a ser incumbidos e não dificultar aos eleitos o exercício das respectivas funções;

f) Prestar colaboração activa a todas as iniciativas para que foram solicitados pelos órgãos da Associação;

g) Defender os interesses da Associação e zelar pelo seu bom nome bem como dos associados.

2 — Os associados fundadores ficam isentos do cumprimento da obrigação de pagamento das quotas referidas na alínea c) deste artigo.

Artigo 7.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados todos aqueles que, relativamente aos quais se verifique:

a) O decurso do prazo de um ano e seis meses após a perda da licença ou alvará necessário para o exercício da actividade de creche ou jardim-de-infância;

- b) O não cumprimento da obrigação de pagamento de quotas depois de interpelação para o efeito pela direcção;
- c) O disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 4.º

Artigo 8.º

Disciplina

1 — Incorre em responsabilidade disciplinar punível nos termos da lei e dos presentes estatutos, o associado que violar os deveres que nessa qualidade sobre si recaem, bem como as disposições dos regulamentos validamente aprovados.

2 — Pelas infracções cometidas podem ser aplicadas, consoante a sua gravidade, as seguintes sanções:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão dos direitos associativos por tempo determinado não superior a um ano;
- c) Expulsão.

3 — Nenhuma sanção pode ser validamente aplicada sem prévia instauração de um processo, onde serão indicadas as infracções cometidas bem como a sanção a aplicar, sendo dado ao associado a possibilidade de apresentar, por escrito, a sua defesa, concedendo-lhe, para o efeito, um prazo não inferior a 30 dias úteis, não sendo considerados os dias em que o estabelecimento de educação se encontre encerrado para férias.

4 — A decisão de instauração de processo nos termos do número anterior e aplicação de sanções cabe à direcção, havendo recurso das mesmas para a assembleia geral.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Órgãos sociais

Artigo 9.º

Enumeração

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

2 — Os órgãos são eleitos em assembleia geral por mandatos de quatro anos.

3 — A eleição dos membros dos órgãos estatutários é feita por uma lista nominativa, onde será indicado o estabelecimento de creche ou de jardim-de-infância a que pertence cada associado.

4 — Sempre que exista mais do que uma lista, a eleição será realizada por voto secreto, a não ser que a assembleia, por maioria, se oponha.

SUBSECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 10.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no pleno gozo de todos os direitos associativos.

2 — Consideram-se no pleno gozo dos direitos associativos os associados que não se encontrem suspensos e que tenham as suas quotizações em dia.

3 — Os associados só podem ser representados em assembleia geral por quem tenha a qualidade de sócio ou de gerente/administrador, no caso de pessoa colectiva, e pelo titular do estabelecimento de creche ou de jardim-de-infância, no caso de pessoa singular.

Artigo 11.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia é constituída por um presidente.

2 — Na falta ou impedimento do presidente, a assembleia geral nomeará um substituto.

3 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Dirigir os trabalhos das reuniões, nos termos legais e estatutários;
- b) Conferir posse aos membros dos órgãos sociais.

Artigo 12.º

Funcionamento

1 — As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral por sua iniciativa, a pedido da direcção ou de 10 % ou 200 dos associados.

2 — A convocação das assembleias gerais deve ser feita com ampla publicidade, mediante o envio da convocatória a todos os associados, com a antecedência mínima de 10 dias. A convocatória deve indicar a hora, o local e objecto e deve ainda ser publicada, com a antecedência mínima de três dias, num dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos.

3 — As assembleias gerais não poderão ocorrer durante o período de férias escolares: Natal, Carnaval, Páscoa e Agosto.

4 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, uma vez por ano para aprovação do relatório e contas e, extraordinariamente, sempre que para o efeito for convocada nos termos do definido no n.º 1.

5 — Quando convocada a pedido dos associados, a assembleia geral só pode reunir validamente estando presente, pelo menos, 75 % dos subscritores do pedido.

6 — Os subscritores de pedidos de convocação da assembleia geral que não compareçam à mesma não poderão subscrever novo pedido de convocação de assembleia geral por um período de dois anos.

7 — Cada associado tem direito a um voto.

8 — As votações são feitas por escrutínio secreto quando assim o decidir a assembleia geral.

9 — A assembleia geral não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de, pelo menos, metade dos associados, podendo reunir em segunda convocação, decorridos trinta minutos, com qualquer número de associados.

10 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

11 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são tomadas por unanimidade dos associados as deliberações respeitantes:

- a) À alteração da sede da Associação para local situado fora do concelho de Vila Nova de Gaia;

- b) À alteração do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 4.º;
c) À dissolução da Associação.

Artigo 13.º

Competência

1 — Compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o montante das quotas, bem como de outras contribuições financeiras a pagar pelos associados, para vigorar pelo período de 12 meses, caso não seja estabelecido outro prazo;
b) Apreciar e votar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos;
c) Apreciar e votar anualmente o orçamento bem como o programa de actividades;
d) Aprovar normas e regulamentos internos, sob proposta da direcção;
e) Apreciar e decidir dos recursos interpostos das deliberações da direcção, nos termos dos presentes estatutos;
f) Deliberar sobre a exclusão de associado;
g) Aprovar, alterar ou interpretar os estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
h) Eleger os membros dos diversos órgãos sociais, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos ou regulamentos aprovados;
i) Decidir sobre a dissolução ou liquidação da Associação, conforme os preceitos estatutários.

2 — Se, em consequência de destituição deliberada pela assembleia geral ou de renúncia do mandato, expressa ou tácita, se verificar vacatura de cargos sociais que reduza um órgão social eleito a menos de metade da sua composição inicial, deverá ser convocada, no prazo máximo de 60 dias, uma reunião da assembleia geral, que deliberará sobre o preenchimento, até final do mandato, das vagas existentes.

SUBSECÇÃO II

Direcção

Artigo 14.º

Composição

- 1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro.
2 — O presidente é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente.
3 — As reuniões de direcção são convocadas pelo presidente e comunicadas aos sócios fundadores, a qual só pode deliberar com a maioria dos seus titulares, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 15.º

Competência

Compete à direcção:

- a) A gerência social, administrativa, financeira e disciplinar;
b) Administrar o património da Associação;

- c) Designar os representantes da Associação nos órgãos das associações ou confederações a que estiver filiada;
d) Representar a Associação e os associados perante o Estado e demais entidades, públicas ou privadas;
e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais aplicáveis, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
f) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso dos associados;
g) Participar na elaboração de legislação do trabalho, nos termos do disposto no Código do Trabalho;
h) Representar e defender os interesses específicos dos associados, por forma a garantir-lhes adequada protecção, prestando-lhes apoio directo e colaborando para este efeito, activamente, com os órgãos estaduais competentes;
i) Negociar e celebrar convenções colectivas nos termos da lei;
j) Estudar e divulgar temas que interessem às empresas associadas cuja correcta perspectivação contribua para o seu desenvolvimento;
k) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas;
l) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos;
m) Iniciar e intervir em processo judicial e administrativo para a defesa legal dos direitos e interesses das empresas associadas;
n) Gerir os recursos próprios, patrimoniais ou orçamentais, determinando a sua aplicação aos fins e actividades da Associação definidos nos presentes estatutos;
o) Exercer todas as demais actividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação, defesa, gestão, promoção e estudo dos interesses sócio-económicos dos associados, e que não sejam expressamente vedadas por lei.

Artigo 16.º

Vinculação da Associação

- 1 — A Associação obriga-se com duas assinaturas, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do presidente ou, no seu impedimento, e por esta ordem, a do vice-presidente ou a do tesoureiro.
2 — Para a assinatura de quaisquer documentos relativos a movimentos financeiros, como cheques, ordens de pagamento, transferências bancárias ou quaisquer outros equivalentes, será sempre necessária a assinatura do tesoureiro ou de quem o substitua nessa função.

SUBSECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 17.º

Composição

- 1 — O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.
2 — Compete ao presidente indicar o vogal que o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 18.º

Competência

Compete ao conselho fiscal a fiscalização das contas da Associação.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reúne sempre que for convocado pelo presidente e, obrigatoriamente, uma vez por ano para analisar e dar parecer sobre o relatório, balanço e as contas de gerência elaboradas pela direcção.

2 — Das reuniões serão lavradas actas assinadas pelos membros presentes.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

SUBSECÇÃO IV

Disposições comuns

Artigo 20.º

Permanência nos exercícios dos cargos

Findo o mandato, os membros dos órgãos sociais permanecerão no exercício dos respectivos cargos até à tomada de posse dos novos membros.

Artigo 21.º

Impedimentos

Nenhum associado poderá integrar, simultaneamente, mais do que um dos órgãos sociais, nos termos do definido nos presentes estatutos.

CAPÍTULO IV

Gestão financeira

Artigo 22.º

Receitas

São receitas da Associação:

- a) O produto das quotizações pagas pelos associados;
- b) Os rendimentos dos bens próprios da Associação;
- c) O produto de doações, legados, heranças aceites sempre a benefício de inventário, e outros donativos;
- d) Quaisquer outros valores que legitimamente lhe sejam devidos.

Artigo 23.º

Jóias e quotas

A jóia de inscrição e a quota anual/mensal a pagar pelos associados são devidas por cada associado.

Artigo 24.º

Despesas

São despesas da Associação todos os encargos decorrentes das actividades desenvolvidas para a prossecução dos seus fins, bem como os derivados do seu funcionamento,

designadamente as despesas com o pessoal, instalações, equipamentos e deslocações.

Artigo 25.º

Quotas

Será aprovado em assembleia geral, sob proposta da direcção, um regulamento sobre o modo de pagamento das quotas.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 26.º

Liquidação do património em caso de extinção

Em caso de extinção da Associação, compete à assembleia geral que a aprovar, deliberar sobre a forma como deve proceder-se à liquidação do respectivo património, a qual será atribuída à direcção ou a uma comissão liquidatária, salvaguardando os casos previstos na lei.

Artigo 27.º

Saída ou exclusão

O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à Associação não terá direito a ser reembolsado das quotas que haja pago e perde o direito ao património social.

Artigo 28.º

Alterações estatutárias

1 — Nos primeiros dois anos de funcionamento efectivo da Associação, os presentes estatutos só poderão ser alterados por unanimidade dos associados.

2 — Após o decurso do prazo referido no número anterior, as deliberações sobre alterações dos estatutos só poderão ser tomadas, em primeira convocatória, por três quartos do número de associados.

3 — Se tal não for possível por falta de quórum, a assembleia reunirá, sessenta minutos depois, e funcionará com qualquer número de associados, sendo, no entanto, necessário o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

Artigo 29.º

Disposições finais

1 — Os associados fundadores terão cumprimento ao disposto no artigo 25.º no prazo de 30 dias após o 1.º dia de funcionamento efectivo da Associação.

2 — Os associados fundadores poderão transmitir a sua qualidade de associado a pessoa colectiva na qual detenham, ou venham a deter participação no capital, a qual usufruirá de todos os direitos atribuídos aos associados fundadores.

3 — Os associados fundadores poderão sempre assistir, sem direito de voto, no caso de não fazerem parte da direcção, às reuniões da mesma, podendo fazer uma intervenção que terá como limite máximo de tempo dez minutos.

Registados em 12 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 13/2008, a fl. 82 do livro n.º 2.

Associação Empresarial de Águeda Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 20 de Dezembro de 2007, ao artigo 22.º n.º 1, dos estatutos:

«Artigo 22.º

1 — A convocação da assembleia geral deverá ser feita por meio de comunicação postal, expedida para

cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias e na qual será indicado o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia e por publicação em um dos jornais mais lidos da região.»

Registados em 18 de Março de 2008, 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 15/2008, a fl. 82 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

CIP — Confederação da Indústria Portuguesa — Eleição em 19 de Abril de 2007 para o triénio de 2007-2009.

Direcção

Presidente — Francisco Xavier Bello Van Zeller.
Vice-presidentes:

João José Correia Gomes Esteves;
Joaquim Reis Campos;
Carlos Cardoso;
António Manuel Frade Saraiva;
Paulo Sá Fernandes Nunes de Almeida;
António Almeida Henriques;
Armindo Monteiro;
Luís Mira Amaral.

Directores:

João Pinto Ferreira;
José Oliveira Guia;
José Honório;
João Jorge Fugas;
Fortunato Frederico;
Jaime Regojo Velasco;
António Barahona de Almeida;
Teresa Ramos Pinto;
António Marques;
Fernando Rolin;
Manuel Alfredo de Mello;
José Manuel Morais Cabral;
Luís Filipe Pereira;
João Castro Guimarães;
João Mendes de Almeida;
Gregório Rocha Novo.

Directores suplentes:

Carlos Gomes da Silva;
António Escaja Gonçalves;

Valdemar Coutinho;
João Taborda Craveiro.

FEPICOP — Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas — Alteração

Alteração, aprovada em eleição intercalar realizada em 19 de Fevereiro de 2008, à composição da direcção para o triénio de 2006-2008:

Vice-presidentes:

Ricardo António Pedrosa Gomes (em substituição de Joaquim Carlos Ramalhão Fortunato), em representação da AECOPS;

Joaquim António Flores Ferreira dos Santos (anterior vogal da direcção), em representação da AICCOPN.

Vogais:

José Camacho Lampreia (novo membro), em representação da AECOPS;

António Ernesto Simões Correia (anterior membro substituto da direcção), em representação da AECOPS;

Arnaldo José Nunes da Costa Figueiredo (em substituição de Jorge Grade Mendes), em representação da ANEOP;

Vera Margarida Alves Pires Coelho (novo membro), em representação da ANEOP.

Membros substitutos:

João Gomes Oliveira (novo membro), em representação da AICCOPN;

José Joaquim Espiga Tomaz Gomes (novo membro), em representação da AECOPS.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Aeroportos de Portugal, ANA, S. A. — Eleição em 9 de Janeiro de 2008 para o triénio de 2008-2011.

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, bilhete de identidade n.º 7670891, emitido em 30 de Dezembro de 2004, Lisboa.

José Miguel de Almeida Cavaco, bilhete de identidade n.º 6041931, emitido em 6 de Março de 2001, Lisboa.

Lourenço Alves da Silva, bilhete de identidade n.º 2872439, emitido em 5 de Janeiro de 2007, Lisboa.

João Manuel Ferrão Teixeira, bilhete de identidade n.º 4577621, emitido em 13 de Outubro de 2003, Faro.

José António Martins de Castro Pacheco, bilhete de identidade n.º 7245984, emitido em 14 de Maio de 2001, Ponta Delgada.

Lídia Maria Melo Monteiro, bilhete de identidade n.º 11582141, emitido em 15 de Outubro de 2003, Ponta Delgada.

Francisco José Oliveira Machado, bilhete de identidade n.º 4597181, emitido em 2 de Fevereiro de 1999, Angra Heroísmo.

Filipe Nuno Dutra Goulart Antolin Teixeira, bilhete de identidade n.º 9498843, emitido em 31 de Janeiro de 2008, Lisboa.

Frederico Mauro Quintela Marçal, bilhete de identidade n.º 12149694, emitido em 26 de Maio de 2003, Lisboa.

Nuno Gonçalo Fontes Vaz, bilhete de identidade n.º 11971197, emitido em 25 de Maio de 2006, Lisboa.

Luís Ferreira Bento, bilhete de identidade n.º 4884588, emitido em 16 de Outubro de 1998, Lisboa.

Registados em 14 de Março de 2008, 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 24/2008, a fl. 123 do livro n.º 1.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — Eleição realizada em 12 de Fevereiro de 2008 para o biénio de 2008-2010.

Comissão de Trabalhadores

Efectivos:

Marina Alexandra Figueiredo Campos, bilhete de identidade n.º 9004856.

Paulo Alexandre Alves Oliveira, bilhete de identidade n.º 10274683.

Albino Luís Fernandes Paulo, bilhete de identidade n.º 7323864.

Alexandre Manuel Gouveia G. Crespo, bilhete de identidade n.º 8865041.

Sérgio Manuel Fernandes Cristóvão, bilhete de identidade n.º 10723894.

Bruno Miguel Páscoa Simões, bilhete de identidade n.º 10543733.

Rita Mendes Palma Matos Correia, bilhete de identidade n.º 9552159.

Suplentes:

Nuno José Quaresma Pinha, bilhete de identidade n.º 8032529.

Bruno Filipe Ferreira Venâncio, bilhete de identidade n.º 11861823.

Vasco Duarte Lopes da Rocha Ferreira, bilhete de identidade n.º 10583207.

Subcomissão de Trabalhadores da Região do Porto

Efectivos:

Paulo Renato Cardoso Ricardo, bilhete de identidade n.º 5908134.

Joaquim Fernando Barbosa S. Teixeira, bilhete de identidade n.º 10821659.

David Manuel Pinto Quintela, bilhete de identidade n.º 6473418.

Registados em 14 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 25/2008, a fl. 123 do livro n.º 1.

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

I — CONVOCATÓRIAS

Águas da Figueira, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada 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 do Trabalho em 12 de Março de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Águas da Figueira, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o STAL, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, informa VV. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Águas da Figueira, S. A., sita na Rua de Mendes Pinheiro, concelho de Figueira da Foz, no dia 13 de Junho de 2008.»

Estaleiros Navais do Mondego, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST na empresa Estaleiros Navais do Mondego, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 11 de Março de 2008:

«Vem este Sindicato, nos termos do disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no próximo dia 13 de Julho de 2008, na empresa Estaleiros Navais do Mondego, S. A., sita na Morrceira, 3080-801 Figueira da Foz.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SIMTEJO — Saneamento Integrado dos Municípios do Tejo e Trancão, S. A. — Eleição realizada em 13 de Fevereiro de 2008.

Eleição de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007.

Efectivos:

Fernando Alexandre Ramalho Lourenço, bilhete de identidade n.º 9915282, emitido em 25 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Nuno Miguel Marta Sousa, bilhete de identidade n.º 10529685, emitido em 8 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge Fox Meque, bilhete de identidade n.º 12196394, emitido em 29 de Julho de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

António Manuel Chan Maurício, bilhete de identidade n.º 9020286, emitido em 12 de Junho de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Vítor Rodrigues Chan Maurício, bilhete de identidade n.º 9558364, emitido em 17 de Dezembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Luís Filipe Correia Marcos, bilhete de identidade n.º 11053369, emitido em 14 de Junho de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 13 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 25/2008, a fl. 24 do livro n.º 1.

Budelpack Alverca, S. A. — Eleição realizada em 27 de Fevereiro de 2008

Efectivos:

João Adelino Rosendo Matias, bilhete de identidade n.º 5549288, de 24 de Julho de 2001, Lisboa.

José Raul Dias da Costa, bilhete de identidade n.º 5067691, de 16 de Fevereiro de 1998, Lisboa.

Álvaro Guerreiro Valverde, bilhete de identidade n.º 6275776, de 12 de Março de 2004, Lisboa.

Suplentes:

Artur Pereira Cardoso, bilhete de identidade n.º 3212356, de 21 de Novembro de 2000, Lisboa.

Joaquim José Soares M. Pereira, bilhete de identidade n.º 5228187, de 18 de Junho de 2007, Lisboa.

Manuel Dias Silva, bilhete de identidade n.º 3518247, de 25 de Agosto de 1998, Lisboa.

Registados em 14 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 27/2008, a fl. 24 do livro n.º 1.

**Danone Portugal, S. A. — Eleição
em 22 de Fevereiro de 2008**

Efectivos:

Nome	Número	Categoria profissional
José dos Santos Fevereiro	109	Operador de 1.ª especialista

Nome	Número	Categoria profissional
João Paulo Marques Dias Pereira.	877	Assistente/oficial electricista.
Sónia Augusta Saldanha Castro	1734	Escriturária de 1.ª
Fernando Jorge Ribeiro Santos	1278	Chefe de secção II.

Suplentes:

Nome	Número	Categoria profissional
Maria José J. Almeida	1034	Chefe de serviços RH.
Maria Jesus Roberto Simão Lavado.	255	Operador de laboração de 1.ª
Hélder Miguel Valente	407	Operador especializado de 1.ª
Hélder António Ribeiro Lourenço.	432	Operador de máq. e apar. elev. de 1.ª

Registados em 13 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 26/2008, a fl. 24 do livro n.º 1.