

## 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 Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	439
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras . . . . .	440
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortofrutícolas) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros . . . . .	441
— Portaria que aprova o regulamento de extensão da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros) . . . . .	442
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) . . . . .	443
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações salariais do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) . . . . .	445
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cereál, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) . . . . .	446
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	447
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro . . . . .	448
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro . . . . .	449
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal . . . . .	450

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros	451
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais	452
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros	454
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros	455
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	456
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	457
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura)	458
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	459
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEsc — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro	461
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	462
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	464
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	465
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outra e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes)	467
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hotéis e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	468
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	469
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	471
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos	472
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca	473
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca e do CCT entre a mesma associação de empregadores e outra e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários	474
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	475
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	476

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros . . . . .	477
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro . . . . .	478
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal . . . . .	480
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do ACT entre o CCP — Clube de Campismo do Porto e outro e SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias . . . . .	482

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global . . . . .	483
— CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	513
— CCT entre a ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos e o SIMAC — Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outra e texto consolidado . . . . .	532
— CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação . . . . .	542

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

...

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

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sindicato Nacional dos Motoristas — Alteração . . . . .	546
— Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores — Alteração . . . . .	551
— FEBASE — Federação do Sector Financeiro . . . . .	553

##### II — Direcção:

...

#### Associações de empregadores:

##### I — Estatutos:

— APERLU — Associação Portuguesa dos Empregadores do Sector de Resíduos e Limpeza Urbana — Alteração . . . . .	560
— Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal — ANORECA — Alteração . . . . .	560

##### II — Direcção:

...

#### Comissões de trabalhadores:

##### I — Estatutos:

...

##### II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Portucel Viana, S. A. — Eleição em 22 de Janeiro de 2008 para o mandato de dois anos . . . . .	566
— Comissão de Trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e Investimento, que passa a denominar-se IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação — Eleição em 9 de Janeiro de 2008 para o mandato de três anos (trienio de 2008-2010) . . . . .	566

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

I — Convocatórias:

— Triunfo Internacional, Soc. Têxteis e Confecções, L. <sup>da</sup> . . . . .	567
— SOTANCRO — Vidro de Embalagem, S. A. . . . .	567

II — Eleição de representantes:

— Brunswick Marine — Emea Operations, L. <sup>da</sup> — Eleição realizada em 24 de Janeiro de 2008. . . . .	567
--	-----

**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 Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real 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 27, de 22 de Julho de 2007, abrange as relações de trabalho entre os empregadores que no concelho de Vila Real se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas e os que se dediquem exclusivamente à avicultura e os trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A associação sindical outorgante requereu a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respectiva área e âmbito se dediquem à mesma actividade.

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

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 37, dos quais 34 (91,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 29 (78,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção 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, outras prestações de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, em 3,1 %, e o subsídio de refeição, em 4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido 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 45, de 8 de Dezembro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real 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 27, de 22 de Julho de 2007, são estendidas, no concelho de Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas e os que se dediquem exclusivamente à avicultura e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que 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 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Junho 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, 4 de Fevereiro 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 Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no concelho de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

O número de trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 5089, dos quais 2328 (45,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 428 (8,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. 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 as diuturnidades, em 2,6 %, o subsídio de almoço, com 3,3 %, o subsídio de capatazaria, em 3,8 %, o subsídio conferido para pequenas deslocações, entre 3 % 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.

As tabelas salariais da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima 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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a cláusula 51.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações» é excluída da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, são estendidas, no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no concelho de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas prevista;

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

2 — As retribuições 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, com excepção da cláusula 51.<sup>a</sup> 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, 4 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortofrutícolas) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A associação sindical outorgante requereu a sua extensão aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais.

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 769, dos quais 316 (41,1 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 53 (6,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. São as empresas do escalão entre 51 e 200 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 abono para falhas em 3,5 %, o subsídio de alimentação em 3 % e as prestações dos trabalhadores em caso de deslocação entre 2,8 % e 3,6 %. 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.

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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 65.ª, «Direitos dos trabalhadores nas deslocações», são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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 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 do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, são estendidas, no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — As retribuições 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.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 65.ª, «Direitos dos trabalhadores nas deslocações», 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, 4 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).**

A alteração do contrato colectivo de trabalho entre a ANTA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores das indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores administrativos e fogueiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As associações subscritoras quiseram a extensão da alteração salarial a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores outorgantes da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 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 pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 502, dos quais 17,9 % (90) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 8 % (40) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,4 %. São as pequenas e médias empresas que empregam o maior



número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

O nível x da tabela salarial constante do anexo III da convenção consagra uma retribuição inferior 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, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção exclui da sua aplicação as empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto, em virtude de as mesmas se encontrarem abrangidas por regulamentação colectiva específica, mantendo-se tal exclusão no texto da portaria.

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 dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 da alteração do contrato colectivo de trabalho entre a AMA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho entre empresas de moagem sedia-

das nos distritos de Aveiro e Porto e trabalhadores ao seu serviço.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 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 cinco.

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação outorgante que se dediquem à mesma actividade nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo e trabalhadores representados pelas 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 nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e dos aprendizes, são 240, dos quais 35 (14,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 27 (11,3 %) auferem retribuições até 5,9 % inferiores às convencionais e 8 (3,3 %) auferem retribuições inferiores em mais de 7,9 % às da convenção. São as empresas dos escalões entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o

maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, as diuturnidades, em 3,3 %, o subsídio de refeição, em 5,6 % e o abono para falhas, em 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 retribuições dos grupos VII a X da tabela salarial (anexo III) são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008, sendo, ainda, a retribuição do grupo VII da mesma tabela inferior 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.

Os distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal encontram-se igualmente abrangidos pelos contratos colectivos de trabalho com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e, respectivamente, a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e, quanto a alguns concelhos dos distritos de Leiria e Santarém pelo contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SITEsc — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, em 2004 as alterações desta convenção passaram a aplicar-se também nos distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo e, em 2006, nos distritos de Évora e Faro. Considerando que estes distritos se encontram já abrangidos pelos contratos colectivos de trabalho com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais 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 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 contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições da tabela salarial 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 e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário 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, 4 de Fevereiro 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 salariais do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores administrativos e fogueiros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos 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, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 182, dos quais 53 (29,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 27 (14,8 %) auferem retribuições inferiores em mais de 7 % às fixadas pela convenção. São as empresas com mais de 21 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades, em 3,7 %, o abono para falhas, em 2,9 %, e o subsídio de refeição, em 4,1 %. 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.

A presente extensão exclui do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

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.

A HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a Unishnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de

Portugal, a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebram convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores.

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

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

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 46, de 15 de Dezembro de 2007, 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 CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, 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 que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na Unishnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN — Associação dos Industriais de

Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e trabalhadores ao seu serviço.

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 diuturnidades, do abono para falhas e do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24 e 27, de 29 de Junho e de 22 de Julho de 2007, esta último objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, 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 no sector abrangido 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 do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 325, dos quais 109 (33,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 26 (8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,7 %. São as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,1 %. 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.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

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 das convenções.

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

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

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 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

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Ex-

tractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24 e 27, de 29 de Junho e de 22 de Julho de 2007, esta última objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 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 se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

## 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.

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, 4 de Fevereiro 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 AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, se dediquem à indústria de torrefacção e trabalhadores ao seu serviço, ambos representados pelas associações que as outorgaram.

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

Até 1993, a associação de empregadores outorgante subscrevia uma convenção em conjunto com uma associação de empregadores de outro sector de actividade,

pelo que não foi possível avaliar o impacto da extensão, em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2005 considerar não só a actividade da indústria da torrefacção, como também a actividade da indústria de moagem de trigo, milho e centeio. Todavia, a partir de listagem das empresas de torrefacção, elaborada a partir dos mesmos quadros de pessoal, foi possível determinar que os trabalhadores a tempo completo ao serviço da indústria da torrefacção são 423, sendo que para 54 (12,8 %) as retribuições efectivas praticadas em Outubro de 2005, actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006, são inferiores às convencionais.

A convenção actualiza o subsídio de refeição com um acréscimo de 7,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

O grupo 6 da tabela salarial da convenção consagra uma retribuição inferior 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, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 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 da indústria de torrefacção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam

a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo 6 da tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição previstos na convenção 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 sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido 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 do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2465, dos quais 449 (18,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. É nas empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, concretamente o subsídio de horário especial de trabalho, em 2,5 %, o subsídio de turno, em 2,4 %, o abono mensal para falhas, em 2,7 %, os subsídios de deslocações e serviço externo, entre 2,2 % e 2,5 %, e o subsídio de refeição, em 2,8 %. 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, 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, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às das convenções. No entanto, as compensações previstas na cláusula 54.ª, n.º 10, «Deslocações e serviço externo», relativas ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A extensão das convenções 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, 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 APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais

Naturais e de Nascente e outra e a FETESE Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtores destes últimos, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições das tabelas salariais 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 das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.ª, n.º 10, sobre o pagamento de despesas com alimentação e alojamento nas deslocações em serviço, 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, 4 de Fevereiro 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 ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.**

As alterações aos contratos colectivos de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifi-

cios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25 e 29, de 8 de Julho e de 8 de Agosto de 2007, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações das convenções em causa às relações de trabalho em que sejam parte empregadores ou trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade, com exclusão dos empregadores filiados na Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP).

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais em virtude de existirem outras convenções aplicáveis às mesmas actividades com tabelas salariais de estrutura diferenciada. No entanto, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, foi possível apurar que, nos sectores abrangidos pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 48 222 trabalhadores a tempo completo, após exclusão do residual/ignorado. As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição, em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma foi objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições previstas no anexo IV, relativas aos níveis G, H, I e J, e as previstas no anexo V, relativas ao nível H, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 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 da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções aplicam-se à indústria de lanifícios e à indústria têxtil, nomeadamente de têxteis-lar. As mesmas actividades são também abrangidas pelos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2006, respectivamente, a primeira das quais foi objecto de regulamento de extensão aprovado pela Portaria n.º 174/2007, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 28, de 28 de Fevereiro de 2007.

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

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 aos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 25 e 29, de 8 de Julho de 2007 e de 8 de Agosto de 2007, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 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 cinco.

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, 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 se dediquem à actividade de cordoaria, redes, espumas e sacaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores do sector de actividade da convenção não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores não filiados nos sindicatos representados pela federação outorgante.

Não foi possível efectuar o estudo de impacte da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004, já que em 2006 o



contrato colectivo de trabalho procedeu à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, nos sectores abrangidos pela convenção, a actividade é prosseguida por cerca de 2357 trabalhadores a tempo completo, após exclusão do residual (que inclui o ignorado).

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, 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 se dediquem à actividade de cordoaria, redes, espumas e sacaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e das categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 2007, e 33, de 8 de Setembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades do sector de vestuário, confecção e afins e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

Os outorgantes da primeira das convenções requereram a extensão da convenção aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

Não foi possível efectuar o estudo de impacte da extensão. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções são 69 452 e que as retribuições médias de 33 318 trabalhadores, das categorias com mais de 100 trabalhadores, são inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição em 4,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições previstas no anexo I, relativas aos níveis G, H e I, são inferiores 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, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As relações de trabalho na indústria de vestuário são, ainda, abrangidas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático dos Têxteis e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2006, respectivamente, a primeira das quais foi objecto de regulamento de extensão aprovado pela Portaria n.º 174/2007, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 28, de 28 de Fevereiro de 2007. Considerando que, neste sector, tanto a ANIVEC/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores umas e outros em número muito significativo, a

presente extensão abrange as empresas filiadas na ANI-VEC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer destas associações em concorrência com a extensão da convenção celebrada pela ATP.

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

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

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

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

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 dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, e 33, de 8 de Setembro 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 económica abrangida pelas convenções 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 representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3 — As retribuições previstas no anexo 1, relativas aos níveis G, H e I, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais de Transformação de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34, de 15 de Setembro, e 43, de 22 de Novembro, ambos de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro requereu a extensão das alterações das convenções 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 nelas previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as respectivas tabelas salariais. No entanto, as retribuições previstas nas duas convenções não são iguais, sendo generalizadamente superiores no CCT celebrado pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro.

Em conformidade com as extensões anteriores, tem-se em consideração a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a

necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, pelo que a extensão do CCT celebrado pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal se limitará às empresas nela filiadas.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector, 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 pelas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1956, dos quais 1091 (55,8 % do total) auferem retribuições inferiores às da convenção que contém retribuições menos elevadas, sendo que 580 (29,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,2 %. É nas empresas até 10 trabalhadores e entre 21 e 50 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário. A primeira actualiza o subsídio de alimentação, em 3,9 %, o subsídio para «Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas», indexado à tabela salarial, em 2,7 %, e o abono para falhas, em 5,2 %; a segunda, actualiza o subsídio de alimentação, em 2 %, e o seguro de acidentes pessoais e o abono para falhas, em 3,9 %. 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 tabelas salariais das convenções contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida. 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 as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às das convenções.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 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 dos CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais de Transformação de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34, de 15 de Setembro, e 43, de 22 de Novembro, ambos de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, com excepção dos filiados na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, que exerçam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) As alterações referidas na alínea anterior e as alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — 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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos, no âmbito da presente extensão, às datas previstas nas respectivas convenções, ou seja, 1 de Janeiro e 1 de Abril 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, 4 de Fevereiro 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 Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, e n.º 25, de 8 de Julho de 2007, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As referidas convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 38 941, dos quais 13 224 (34 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 2739 (7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,2 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, consoante o subsector em que se aplicam, o abono para falhas, em 3,4 %, o subsídio de almoço, em 3,7 %, e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes, entre 3,3 % e 6,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na 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.

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 das convenções. No entanto, as compensações previstas nas cláusulas 46.ª e 46.ª-A, relativas ao pagamento de refeições a motoristas e ajudantes, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Embora as convenções se apliquem no território do continente e na Região Autónoma dos Açores, 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 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2007, e 25, de 8 de Julho de 2007, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) As relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam actividade integrada no âmbito das indústrias da fileira da madeira (corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102, painéis de madeira — CAE, rev. 2.1, 20201, 20202 e 20203, carpintaria e outros produtos de madeira — CAE, rev. 2.1, 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522, mobiliário — CAE, rev. 2.1, 36110, 36120, 36130, 36141, 36142, 36143 e 36150, e importação e exportação de madeiras — CAE, rev. 2.1, 51130 e 51531) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

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

2 — São excluídas do âmbito do presente regulamento as indústrias de tanoaria, incluída na CAE, rev. 2.1, 20400, e de formas e saltos de madeira para calçado, incluída na CAE, rev. 2.1, 20512.

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 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 46.ª e 46.ª-A, sobre o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes, 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, 4 de Fevereiro 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 AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem às actividades de construção civil ou de obras públicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todos os empregadores do referido sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, 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 220 730, dos quais 105 943 (48 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 33 557 (15,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas, em 2,5 %, e o subsídio de refeição, em 4,3 %. 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 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.

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

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 conjunta.

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

Foi publicado 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de construção civil ou de obras públicas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — 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 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição 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, 4 de Fevereiro 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 APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram e que se dediquem à indústria farmacêutica.

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

Não foi possível avaliar o impacte da extensão, em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2005, considerar não só a actividade da indústria farma-

cêutica, como também a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos. Todavia, foi possível apurar que o número de trabalhadores ao serviço de empregadores da indústria farmacêutica é de 5952.

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

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

Foi publicado aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, na sequência do qual a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas deduziu oposição. Esta federação, invocando a existência de outra convenção colectiva para o mesmo sector que tem vindo a subscrever com a APIFARMA, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, com processo de revisão em curso, pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que, por um lado, assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, e, por outro, 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, procede-se à exclusão pretendida.

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 do contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 38, de 15 de Outubro 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 indústria farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

### Artigo 2.º

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

2 — As retribuições e o valor das prestações de conteúdo pecuniário constantes da convenção produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 2006.

3 — São excluídas da retroactividade prevista no número anterior as prestações de conteúdo pecuniário decorrentes das cláusulas 29.ª («Refeições») e 30.ª («Viagem em serviço»).

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

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

As referidas alterações actualizam 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 1023, dos quais 240 (23,5 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 174 (17 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de risco em 4,3 %, o seguro adicional por acidente em 4,3 % e as compensações nas deslocações em 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A tabela salarial 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 da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 NORQUIFAR — Associação de Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, são estendidas:

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de risco, previsto no n.º 1 da cláusula 41.ª, 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, 4 de Fevereiro 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 GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 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 2193, dos quais 516 (23,5 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 376 (17,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas em 2,8 %, as diuturnidades em 2,9 %, as ajudas de custo entre 2,8 % e 3,1 % e o subsídio de refeição em 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.

As tabelas salariais 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 da tabela salarial 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



as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à prevista nas convenções.

As convenções têm área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal 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.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade 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 extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição 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, 4 de Fevereiro 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 do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Setúbal, se dediquem ao comércio e à prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade do comércio e serviços no distrito de Setúbal.

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 verificado nas tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 8261, dos quais 5293 (64,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo de 2582 (31,3 %) 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, outras prestações de natureza pecuniária, como o abono para falhas, em 5,6 % e algumas ajudas de custo nas deslocações, em 3 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo III, relativas aos níveis I, II, III, IV, V e VI são inferiores 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, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção abrange a actividade de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta actividade e que outorga convenções cujas extensões se aplicam ao distrito de Setúbal, a presente extensão abrange apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade igual à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 3 da cláusula 18.ª, indexadas à tabela salarial, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, são estendidas, no distrito de Setúbal:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas 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 m<sup>2</sup>;

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 3 da cláusula 18.ª, relativa a despesas de deslocação, 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 cinco.

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Braga se dediquem à actividade comercial e à prestação de serviços, 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 ao comércio e à prestação de serviços no distrito de Braga e a todos os trabalhadores das profissões e categorias nelas previstas.

A convenção actualiza as tabelas salariais para os anos de 2005, 2006 e 2007. 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 dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que

inclui o ignorado) são cerca de 11 453, dos quais 7025 (61,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 4606 (31,5 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,2 %. 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, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação, em 20 %, o abono para falhas, em 7,3 %, as diuturnidades, em 8,3 %, algumas ajudas de custo e outros subsídios, entre 1,5 % e 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.

Por outro lado, as retribuições fixadas para os níveis XI, XII, XIII e XIV das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008, sendo que as retribuições do nível IV são ainda inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2005, 2006, 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 das tabelas salariais 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 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, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção,

a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 23.<sup>a</sup>, n.º 13, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 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 ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007, são estendidas no distrito de Braga:

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

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

2 — As retribuições fixadas para os níveis XI, XII, XII e XIV das tabelas salariais apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, em vigor para cada um dos anos a que respeitam, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005, 1 de Janeiro de 2006 e 1 de Janeiro de 2007 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas, com excepção da cláusula 23.<sup>a</sup>, n.º 13, 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 seis.

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Évora 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 26, de 15 de Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e residual (que inclui o ignorado), são 2069, dos quais 923 (44,6 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 367 (39,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior nú-

mero de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Assinala-se que foi actualizado o abono para caixas de escritório e comércio e operador de caixa em supermercado e motoristas (entre 4,5 % e 3,4 %) e as diuturnidades em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestação foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Em nota ao anexo III — tabela salarial — prevê-se que para os trabalhadores dos níveis salariais XII, XIII e XIV e para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, a retribuição corresponda a 75 % do valor referido no diploma legal que em cada ano aprova a retribuição mínima mensal garantida. Por outro lado, a tabela salarial da convenção contém retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008.

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 disposição convencional bem como as retribuições da tabela salarial da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, para além da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora 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 26, de 15 de Julho de 2007, são estendidas, no distrito de Évora:

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

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

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

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 assim como a nota a) à 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 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 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, 4 de Fevereiro 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 ao CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

As alterações ao CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 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 dos praticantes, aprendizes, e do residual (que inclui o ignorado), são 1241, dos quais 621 (50 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 141 (11,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 4,7 %, o subsídio de refeição, em 10,1 %, e as diuturnidades, em 4 %. 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 retribuições previstas no anexo IV, relativas aos níveis VII, VIII, IX, X, XI, XII e XIII são inferiores 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, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para 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 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 ao CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, são estendidas nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que se dediquem à mesma actividade no distrito de Leiria, e aos trabalhadores ao seu serviço de todas as profissões e categorias profissionais 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 ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 7169, dos quais 3230 (45,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1924 (26,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, as diuturnidades e o abono para falhas, com acréscimos de 25 %, 5,6 % e 2,8 %, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

A área da convenção abrange, apenas, os concelhos de Alcobaça, Ansião, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós (área das associações de empregadores outorgantes). Enquanto noutros concelhos do distrito de Leiria existem associações de empregadores representativas da actividade abrangida, nos concelhos de Alvaiázere e

Figueiró dos Vinhos não existe enquadramento associativo para a actividade considerada. Assim, a extensão também incluirá na sua área estes dois concelhos.

As extensões anteriores da convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados 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.

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 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, 2 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 ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007, são estendidas nos concelhos de Alcobaça, Alvaiázere, Ansião, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós, do distrito de Leiria:

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

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

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

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

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

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

3 — As retribuições previstas na tabela salarial, relativas aos níveis XIV e XV, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 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 do subsídio de refeição, das diuturnidades 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, 4 de Fevereiro 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 Associação Comercial de Aveiro e outra e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outra (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 33, de 15 de Agosto e 8 de Setembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da segunda convenção requereram a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, representados pelo sindicato outorgante.

As alterações das convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 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 196, dos quais 142 (72,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 60 (30,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 5,3%, o subsídio de chefia mensal do primeiro-oficial e prestações em espécie, ambas com acréscimos de 1,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais das convenções contêm retribuições inferiores à retribuição mínima 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.

Tem-se em consideração que no concelho de Santa Maria da Feira a actividade de comércio de carnes é representada pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, que outorga outra convenção para a mesma actividade, igualmente objecto de extensão, pelo que, no referido concelho, a extensão só se aplicará aos empregadores filiados na Associação Comercial de Aveiro.

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 abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, 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 alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, 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 celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e outra (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 33, de 15 de Agosto e 8 de Setembro de 2007, são estendidas, no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes, à excepção dos existentes no concelho de Santa Maria da Feira, 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 profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelos sindicatos 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 m<sup>2</sup>;

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

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

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

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 — As tabelas salariais 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, 4 de Fevereiro 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 AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, com rectificação publicada 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 e trabalhadores representados pelas associações que os outorgam, que exerçam as actividades de hotelaria (alojamento) e restauração no distrito de Faro.

A FESAHT requereu a extensão das alterações da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

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 entre 1 de Julho de 2003 e 1 de Janeiro de 2007. No entanto, só foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacte da extensão das tabelas salariais relativamente ao sector de hotelaria (alojamento), tendo-se apurado que os trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 15 011, dos quais 6154 (41 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 4151 (27,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,2 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

Quanto ao sector da restauração, apenas foi possível determinar, a partir do apuramento dos quadros de pessoal de 2004, que os trabalhadores a tempo completo são 8913.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 8,5 %, o prémio de conhecimento de línguas, em 12,2 %, o subsídio de alimentação, em 9,1 %, os serviços extra, entre 9,4 % e 11,4 %, e o valor pecuniário da alimentação, entre 8,3 % e 37,9 %. 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.

No distrito de Faro, as actividades de hotelaria (alojamento) e de restauração são, ainda, abrangidas pelos CCT celebrados pela AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, pela Associação dos Hotéis de Portugal, pela Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, razão pela qual a presente extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

As retribuições dos níveis I e II das tabelas salariais A e B de todos os grupos de estabelecimentos são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2007. As retribuições da tabela A dos níveis III, IV e V dos grupos C e D e as retribuições da tabela salarial B dos níveis III e IV do grupo A e os níveis III, IV, V, VI e VII do grupo B são 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 pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais 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 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 alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, com rectificação publicada 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 na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades de hotelaria (alojamento) e restauração

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho tituladas por empregadores filiados na AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, na Associação dos Hotéis de Portugal, na Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, Restauração e de Turismo de Portugal, na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares.

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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário 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, 4 de Fevereiro 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 Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de

Julho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes, que 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 2004, verificou-se que no sector abrangido pelas convenções existem 34 216 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado).

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor pecuniário da alimentação, entre 0,9 % e 20,2 %, as diuturnidades, em 1,8 %, e o prémio de conhecimento de línguas, em 3,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis I e II, dos grupos A, B e C das tabelas salariais das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008, sendo, ainda, as retribuições do nível I 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 das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área da convenção, as actividades abrangidas são, também, reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela AHP — Associação dos Hotéis de Portugal, pela ACIP — Associação do Comércio e Indústria de Panificação, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, pela ANCI-PA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Por outro lado, a associação de empregadores outorgante «assume a continuidade associativa da União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, da Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte de Portugal», de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006. Assim, e a exemplo das extensões anteriores das convenções colectivas de trabalho celebradas pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e da extensão

dos CCT Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal de 2006, a convenção é estendida nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes.

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 das tabelas salariais e das cláusulas de conteúdo pecuniário 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.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A extensão determinada na alínea *a*) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, na AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, nem às relações de trabalho entre empregadores que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, nem aos empregadores que se dediquem ao fabrico de pasteleria, padaria e geladaria e trabalhadores ao seu serviço.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as 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 até ao limite de seis.

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 ao CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares 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 29, de 8 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes, que se dediquem à mesma actividade.

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

percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 42 199, dos quais 20 619 (48,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 12 935 (30,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. 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 abono para falhas em 2,5 %, o prémio de conhecimento de línguas em 2,6 %, o valor da alimentação, entre 2,3 % e 4 %, e a retribuição mínima dos extras, em 2,5 % e 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo I, relativas aos níveis I, II e III são inferiores à retribuição mínima mensal garantida 2008, sendo, ainda, as retribuições dos níveis I e II 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 da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área da convenção, as actividades abrangidas são também, reguladas por outras convenções colectivas de trabalho celebradas pela Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, à semelhança das extensões anteriores, a convenção é estendida nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes. Por outro lado, a actividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por outra convenção colectiva de trabalho, igualmente outorgada pela ARESP, pelo que a mesma, a exemplo das extensões anteriores, é excluída da presente extensão.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares 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 29, de 8 de Agosto de 2007, são estendidas nos seguintes termos:

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

b) No 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 na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

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

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

4 — A extensão determinada na alínea a) do n.º 1 não se aplica aos empregadores filiados na Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 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, 4 de Fevereiro 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 ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os empregadores que prossigam a actividade abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço da categoria profissional prevista. A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 3209, dos quais 2880 (89,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1096 (34,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como os subsídios de refeição devidos em caso de deslocação, em 3,8 % e 5,4 % e as compensações por trabalho realizado dentro e fora do País 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.

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

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

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

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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto 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 transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção;

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 1 da cláusula 37.ª, 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, 4 de Fevereiro 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 AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, abrangem as

relações de trabalho entre empresas de estiva e trabalhadores ao seu serviço, umas e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

Não foi possível efectuar o estudo de impacte da extensão da tabela salarial em virtude de o apuramento dos quadros de pessoal de 2005 englobar não só as convenções para as empresas de estiva mas também as convenções para os agentes de navegação, o que impossibilita determinar o número de trabalhadores existente na actividade abrangida pela convenção.

A convenção actualiza, ainda, o valor das diuturnidades, em 2,9 %, os abonos para refeições devidos pela prestação de trabalho suplementar, em 2,9 % e 3 %, e a comparticipação nas despesas de almoço, em 3 %.

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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

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 AOPL — Associação dos Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas de estiva não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas de estiva filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2 — 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 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 cinco.

Lisboa, 4 de Fevereiro 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 AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e do CCT entre a mesma associação de empregadores e outra e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários.**

As alterações do CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e do CCT entre a mesma associação de empregadores e outra e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho, de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de agentes de navegação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que os outorgaram.

A ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, outorgante do contrato colectivo celebrado com o SAMP, excluiu da sua outorga a tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário acordadas para o ano de 2007.

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

O contrato colectivo celebrado com o SAMP é idêntico ao celebrado com o SIMAMVIP, publicado no *Boletim*

*do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, que foi objecto de extensão publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Janeiro de 2007, e actualizado com as alterações acordadas para o ano de 2007, nomeadamente quanto aos valores das tabelas salariais e das cláusulas de conteúdo pecuniário.

Não foi possível efectuar o estudo de impacte da extensão da tabela salarial em virtude de o apuramento dos quadros de pessoal de 2005 englobar não só as convenções para os agentes de navegação, mas também as convenções para as empresas de estiva, o que impossibilita determinar o número de trabalhadores existente na actividade abrangida pela convenção.

As convenções actualizam, ainda, o valor das diuturnidades, em 3 %, os abonos para refeições devidos pela prestação de trabalho suplementar, em 3 % e 3,1 %, o abono para falhas, em 2,9 % e a comparticipação nas despesas de almoço, em 3 %.

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 pelas convenções, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário acordadas para o ano de 2007 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 as empresas que exercem esta actividade.

Atendendo a que o contrato colectivo celebrado com o SAMP regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica das cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

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

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 AANP — Associação dos Agentes de Na-



vegação de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca e do CCT entre a mesma associação de empregadores e outra e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, são estendidas, no território do continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes, nos termos das respectivas outorgas, 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 — Não são objecto de extensão as disposições 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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário acordadas para o ano de 2007 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, 4 de Fevereiro 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 ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma

associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação outorgante que no território nacional se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 1171, dos quais 782 (66,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 596 (50,9 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas em 2,6 %, o subsídio de alimentação em 4,8 %, as ajudas de custo em 2,5 % e 2,6 % e as diuturnidades em 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.

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.

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — As retribuições 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 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do n.º 4 da cláusula 42.ª, «Trabalho fora do local de trabalho», produzem efeitos desde 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 três.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 39, de 22 de Outubro 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 ao referido projecto.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 39, de 22 de Outubro 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 das referidas alterações 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 não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 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 e praticantes, são cerca de 76 087, dos quais 20 493 (26,9%), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 11 853 (15,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8%. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, previstas no anexo I, apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,7 %, e o subsídio de caixa 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. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre 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 continente.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo 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 FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 39, de 22 de Outubro 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 meta-

lomecânico 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 pelas associações sindicais outorgantes;

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

2 — As retribuições previstas no 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 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Abril de 2007 e o valor do subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Outubro 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 do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das actividades industriais e ou comerciais de fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram 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 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 em 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 18 577, dos quais 8178 (44 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1001 (5,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de refeição e o prémio de antiguidade, com acréscimos de, respectivamente, 3,2 % e 2,5 %. 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.

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.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

balhadores 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 alterações da convenção em causa.

#### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das actividades industriais e ou comerciais de fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado 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 prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

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

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Pro-

cedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro 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 ao referido projecto.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 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, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1465, dos quais 1063 (72,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 427 (29,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, em 1,4 %, o subsídio de almoço, em 2,2 %, o subsídio de caixa, em 5,4 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 4,7 % e 6,2 %. 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 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, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as ajudas de custo previstas na cláusula 34.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

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

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 Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, são estendidas no distrito de Beja:

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

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

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

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

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

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

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

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 34.ª, «Ajudas de custo», produzem efeitos desde 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.

## **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra 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 do contrato colectivo de trabalho entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do

Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007.

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, 4 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Coimbra se dediquem à actividade de comércio a retalho e prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem ao comércio retalhista no distrito de Coimbra.

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, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 5805, dos quais 2245 (38,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1085 (18,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,2 %. 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 falhas, em 5,4 %, o subsídio de alimentação, em 10 %, e as diuturnidades, em 4,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção concretizou o seu âmbito sectorial, enumerando as actividades de comércio retalhista e de prestação de serviços abrangidas. Essa enumeração permitiu constatar que várias actividades são abrangidas por convenções colectivas próprias, de âmbito nacional ou regional, cujas extensões se aplicam no distrito de Coimbra. Assim, a presente extensão, relativamente a essas actividades, apenas abrange as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra 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 do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos

Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, são estendidas no distrito de Coimbra:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas 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 as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

#### 2 — A presente extensão não se aplica:

a) Aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e confeitaria, comércio a retalho de material óptico, fotográfico e cinematográfico, mediação de imóveis, contabilidade, publicidade, actividades de segurança, actividades de limpeza industrial, fotografia, lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles e aos que, exclusivamente, se dediquem ao comércio a retalho de livros;

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2007; os valores do subsídio de falhas, do subsídio de alimentação e das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Agosto 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.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do ACT entre o CCP — Clube de Campismo do Porto e outro e SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.**

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 acordo colectivo de trabalho entre o CCP — Clube de Campismo do Porto e outro e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro 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 ao referido projecto.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

O acordo colectivo de trabalho entre o CCP — Clube de Campismo do Porto e outro e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2007, abrange as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores representados pela associação sindical signatária.

As empresas e a associação sindical subscritoras requereram a extensão do referido convénio a todas as empresas que se dediquem à exploração de parques de campismo e a todos os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção, alegando razões sociais e a necessidade de combater a concorrência desleal.

O n.º 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho só permite a extensão de convenções colectivas de trabalho em área diversa da abrangida quando não existam associações sindicais ou de empregadores e se verifique identidade ou semelhança económica e social. A actividade de exploração de parques de campismo é representada por diversas associações de empregadores, nomeadamente pela União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, pela Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve, pelo que a extensão da convenção só se aplicará aos trabalhadores ao serviço dos empregadores outorgantes não filiados no sindicato signatário.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão em virtude de se tratar de a primeira convenção entre estes outorgantes e o apuramento estatístico dos quadros de pessoal disponível se reportar a 2005.

Para 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.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

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 do acordo colectivo de trabalho em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do ACT entre o CCP — Clube de Campismo do Porto e outro e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.**

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 acordo colectivo de trabalho entre o CCP — Clube de Campismo do Porto e outro e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2007, são estendidas às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nele previstas não filiados no sindicato outorgante.

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e as 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.



## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.**

#### **Artigo 1.º**

##### **Artigo de revisão**

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7º dos estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e, a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FEPCES, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1300 trabalhadores representados pela FEPCES.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano. Nestes termos, a presente revisão produz efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão, classificação e carreira profissional**

###### **SECÇÃO I**

###### **Admissão e carreira profissional**

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Condições mínimas gerais de admissão**

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

1 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Os quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Os quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) — 12.º ano;
- f) Para os restantes trabalhadores — 9.º ano;
- g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

6 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que corresponda às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

1 — Não poderão ser admitidos como paquetes, os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiassem.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>, o assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>, o terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3.<sup>a</sup> e o segundo-caixeiro/empregado comercial de 2.<sup>a</sup>, o planeador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador computador de 2.<sup>a</sup>, o controlador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de registo de dados de 2.<sup>a</sup>, o operador de máquinas auxiliares de 2.<sup>a</sup>, o recepcionista de 2.<sup>a</sup>, o cobrador de 2.<sup>a</sup>, o telefonista de 2.<sup>a</sup>, o contínuo de 2.<sup>a</sup>, o porteiro de 2.<sup>a</sup> e o guarda de 2.<sup>a</sup> ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior, logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior, logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> o clube/SAD atribuirá a categoria

de assistente administrativo principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou

b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> ou três anos, conforme tenha cursos de formação oficial ou oficializado; ou

c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou Curso básico com formação profissional oficializado; ou Formação profissional direccionada para o sector.

1 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

2 — As costureiras logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

3 — O primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.<sup>a</sup> ingressa na categoria profissional de caixeiro principal, de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.<sup>a</sup> no clube ou SAD há pelo menos seis ou três anos, conforme possua as seguintes habilitações;

b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou

c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou

d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal/empregado comercial principal, previstas neste CCT.

1 — Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

2 — O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco em oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50 % dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso da efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais, e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

Nas salas de bingo é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;

b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;

d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;

e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;

f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;

i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade de 2 em 2 anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;

l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;

n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;

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

p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;

q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;

r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;

d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;

e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;

g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua actividade;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe estejam confiados;

j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;

k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;

m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição;

f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Igualdade de tratamento

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

2 — Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

##### Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>-D****Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>-E****Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

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

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

**Cláusula 13.<sup>a</sup>-F****Coacção/assédio**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Quotização sindical**

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, gratuitamente, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Poder disciplinar**

2 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

3 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Exercício do poder disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se, nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Processo disciplinar com vista ao despedimento**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

2 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

3 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

4 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>

**Cláusula 24.<sup>a</sup>****Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Execução da sanção**

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

**CAPÍTULO IV****Duração do trabalho****Cláusula 27.<sup>a</sup>****Competência da entidade patronal**

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos, e de trinta e oito horas de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a 1.<sup>a</sup> hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Isenção de horário de trabalho**

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28 %, calculado sobre a remuneração mensal.

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.<sup>a</sup>

5 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do contrato referido no número anterior, deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

1 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- c) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- d) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5 % do total de trabalhadores do clube ou SAD.

1 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menos de dez horas, nem exceder as vinte e três horas semanais.

2 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados

ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração do horário

4 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

5 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponha ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

6 — As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementar em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que  $n$  significa o número de horas de trabalho semanal e  $Rm$ , a retribuição mensal.

1 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.



**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25 %; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5 % em 2004, 20 % em 2005, 22,5 % em 2006 e 25 % em 2007.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

**CAPÍTULO V**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Descanso semanal e feriados**

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Descanso semanal dos trabalhadores do bingo**

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal, e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos 5 dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Feriados**

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

**2 — São feriados obrigatórios:**

1 de Janeiro;

Domingo de Páscoa (festa móvel);

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Funcionamento dos bingos nos feriados**

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores, de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

## SECÇÃO II

## Férias

Cláusula 41.<sup>a</sup>

## Aquisição do 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, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

## Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias é aumentado também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

2 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

3 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

4 — Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos no período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

5 — Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

6 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

7 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

## Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

## Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas quando coincidir, não contará como dia útil de férias.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

## Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade

patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> a 45.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta de uma dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;

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

i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;

j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos,

feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

c) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento do óbito.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Participação e justificação da falta

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos nas alíneas c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Desconto das faltas**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Momento e forma de descontos**

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis

de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

**SECÇÃO IV****Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado****Cláusula 62.<sup>a</sup>****Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar do serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Verificação de justa causa durante a suspensão**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

**CAPÍTULO VI****Retribuição do trabalho e outras prestações****Cláusula 64.<sup>a</sup>****Conceito de retribuição**

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou variáveis e pe-

riódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Critério da fixação da remuneração**

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Remunerações base**

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

1 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,35 %, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

2 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

3 — Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2007 não pode ser inferior a € 16, valor não sujeito a arredondamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Lugar e tempo de cumprimento**

1 — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os 50 cêntimos imediatamente superiores.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os 50 cêntimos imediatamente superiores, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,40 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Documentos a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Objectos partidos**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Objectos perdidos**

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Prémio de produtividade e sua atribuição**

2 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

3 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

4 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

5 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

6 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

7 — Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50 % dos trabalhadores desse bingo.

8 — Os regulamentos presentemente em vigor, serão remetidos, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que, de seguida, o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

## CAPÍTULO VII

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Causas da extinção do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Revogação por acordo das partes**

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

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

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

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido procedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;

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

c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

1 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

2 — O processo só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>;

b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;



b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa**

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

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Justa causa**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

b) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

c) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

d) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

1 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês

de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

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

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado, o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>****Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>****Encerramento temporário**

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

**CAPÍTULO VIII****Regalias sociais****Cláusula 95.<sup>a</sup>****Complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos ou 25 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso, o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

**Cláusula 96.<sup>a</sup>****Complemento da prestação por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária.**

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

**Cláusula 97.<sup>a</sup>****Complemento de reforma**

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma, a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

Com 30 anos de serviço — 90 %;  
Com 25 anos de serviço — 80 %;  
Com 20 anos de serviço — 75 %;  
Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

**CAPÍTULO IX****Condições particulares de trabalho****Cláusula 98.<sup>a</sup>****Licença por maternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

a) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;

d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

f) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

**Cláusula 99.<sup>a</sup>****Licença por paternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

1 — Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

2 — O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Dispensas para consultas e amamentação**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e números de vezes necessários e justificados.

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

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de trabalho nocturno**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

1 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Protecção de despedimento**

16 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

17 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

18 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

19 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

20 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

21 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

22 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto na lei.

23 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

24 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional terão direito a usufruir nas condições previstas na lei.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 25. Este valor será, porém, de € 8 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 5,50 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

A um subsídio de deslocação no montante de € 14, na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

Ao valor de € 29,50 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;

Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;

A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;

Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

1 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

Cláusula 111.<sup>a</sup>**Crédito de horas para a actividade sindical**

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas, para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

Cláusula 112.<sup>a</sup>**Proibição de transferência do local de trabalho**

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Direito de reunião dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical, do clube.

## CAPÍTULO XII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 114.<sup>a</sup>**Reclassificações**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as funções efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Manutenção das regalias adquiridas**

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias, contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, consoante da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

**ANEXO I****Profissões e categorias profissionais****Grupo I — Trabalhadores administrativos**

*Monitor desportivo.* — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa predefinido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza com ou sem aparelhos no âmbito de determinadas modalidades desportivas; com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

*Técnico desportivo.* — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura inculcar nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

*Analista de funções.* — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas, tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

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

Analista orgânico.

Analista de sistemas.

*Arquivista de informática.* — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

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

*Caixeiro/empregado comercial.* — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

*Caixeiro principal/empregado comercial principal.* — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro, num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

*Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro.* — 1 — Estuda,

organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de secção.* — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de sector/secretário administrativo.* — Sob a orientação do seu superior hierárquico coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

*Controlador de informática de 1.ª e 2.ª estagiário.* — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

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

*Dactilógrafo do 1.º ou do 2.º ano.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos, ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, os papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter, uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

*Secretário-geral/secretário permanente.* — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais e instalações e capitais.

*Director financeiro.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

*Director comercial.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes em que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou departamento de futebol, uma estrutura que se destina à venda de publicidade, gestão de espaços comerciais, dentro e fora dos estádios, ou actividades comerciais similares.

*Director de relações públicas.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações, promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento insti-

tucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

*Assessor de presidente ou de direcção.* — Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

*Documentalista.* — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube, organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

*Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.* — Sob a orientação da direcção e ou dos superiores hierárquicos executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Estagiário de operador de computador.* — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

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

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

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

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

*Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com

uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

*Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

*Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo em conformidade como operador de terminais.

*Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa.* — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Programador de informática ou de redes informáticas.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os



ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Recepcionista e estagiário.** — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Secretário de direcção.** — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando, coordenando as actividades que lhe são próprias e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

**Secretário desportivo.** — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos, seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

**Secretário-geral-adjunto.** — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos, desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

**Secretário técnico.** — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos técnicos-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

**Subchefe de secção/assistente administrativo principal.** — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao assistente administrativo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

**Técnico administrativo.** — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos,

manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

**Técnico de contencioso desportivo.** — Compete orientar, coordenar, supervisionar e executar as actividades desenvolvidas na área específica da aplicação da disciplina desportiva, em conformidade com os limites das respectivas atribuições, e preparar a expedição de correspondência, proceder à entrega e recebimento e prestar a necessária assistência técnica aos magistrados.

**Técnico de «marketing» e publicidade.** — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

**Técnico comercial.** — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua nas diversas áreas da actividade comercial dirigida pelo director comercial.

**Técnico de relações públicas.** — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua na específica estrutura dirigida pelo director de relações públicas.

**Tradutor.** — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

**Vendedor de publicidade.** — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

## Grupo II — Telefonistas

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas, e estabelece ligações internas ou externas.

**Telefonista/recepcionista.** — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

**Grupo III — Cobradores**

*Cobrador de 1.ª e 2.ª* — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções de informações e fiscalização.

**Grupo IV — Trabalhadores auxiliares**

*Chefe de trabalhadores auxiliares.* — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Contínuo de 1.ª e 2.ª* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

*Guarda de 1.ª e 2.ª* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro de 1.ª e 2.ª* — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

**Grupo V — Serviço de apoio, produção e outros**

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que, sob as ordens de um cozinheiro, o auxilia na execução das suas tarefas.

*Ajudante de electricista (até três anos).* — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Auxiliar de manutenção.* — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

*Trabalhador de serviços externos.* — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

*Chefe de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que, sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e

cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

*Chefe de equipa/supervisor.* — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

*Chefe de serviços de instalações e obras.* — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

*Coordenador de 1.ª e de 2.ª* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

*Costureiro.* — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

*Costureiro especializado.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

*Cozinheiro.* — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Electricista.* — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

*Empregado de armazém.* — O trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

*Encadernador.* — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

*Encarregado de refeitório.* — O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as

mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Fogoeiro e ajudante de fogoeiro.* — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

*Jardineiro e ajudante de jardineiro.* — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

*Mecânico de artigos desportivos.* — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

*Operador de máquinas de lavandaria.* — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor de 1.ª* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

*Picheleiro.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que zela pelos equipamentos e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

*Sapateiro (ajudante de sapateiro).* — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

*Serralheiro da construção civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

*Servente de cozinha.* — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

*Técnico de instalações eléctricas.* — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

*Trolha de 1.ª e 2.ª* — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

#### Grupo VI — Sector do bingo

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que, sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais

reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

**Adjunto de chefe de bar.** — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

**Chefe de mesa.** — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do bar, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

**Adjunto de chefe de mesa.** — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

**Empregado de bar.** — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; Faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

**Empregado de mesa.** — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

**Empregado de copa.** — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

## ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
I	Director desportivo .....	1 275
	Director executivo .....	
	Director financeiro .....	
	Director-geral .....	
	Secretário-geral .....	
II	Assessor de presidente ou de direcção .....	1 007
	Analista de informática .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
	Director de serviços/director de relações .....	
	Inspector administrativo .....	
II-A	Públicas/director comercial .....	983
	Secretário-geral-adjunto .....	
	Secretário permanente .....	
II-A	Chefe de departamento .....	983
	Chefe de serviço de instalações e obras .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
III	Chefe de sala .....	976
IV	Analista de funções .....	868
	Chefe de divisão .....	
	Chefe de escritório/tesoureiro .....	
	Chefe de serviços .....	
	Programador de informática .....	
	Secretário administrativo .....	
	Secretário de direcção .....	
	Secretário Desportivo/secretário técnico .....	
	Técnico de contencioso desportivo .....	
V	Técnico de marketing e publicidade/técnico de relações públicas/técnico comercial .....	760
	Técnico desportivo .....	
	Chefe de secção .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
VI	Guarda-livros .....	745
	Técnico de contabilidade .....	
	Chefe de equipa /supervisor .....	
	Chefe de sector .....	
VII	Monitor desportivo (nível III) .....	731
	Subchefe de secção .....	
	Técnico de instalações eléctricas .....	
	Adjunto de chefe de sala do bingo .....	
	Caixeiro principal/empregado comercial principal .....	
VIII	Documentalista .....	702
	Assistente administrativo principal .....	
	Monitor desportivo (nível IV) .....	
	Planeador de informática de 1.ª .....	
	Subchefe de secção .....	
IX	Técnico administrativo do bingo .....	624
	Tradutor .....	
	Chefe de bar .....	
	Primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.ª .....	
	Assistente administrativo de 1.ª .....	
	Arquivista de informática .....	
	Caixa .....	
	Coordenador de 1.ª .....	
	Electricista de 1.ª .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Fiel de armazém .....	
X	Fogueiro .....	590
	Motorista .....	
	Operador de computador de 1.ª .....	
	Operador de máquinas auxiliares de 1.ª .....	
	Planeador de informática de 2.ª .....	
	Recepcionista .....	
	Vendedor de publicidade .....	
	Adjunto de chefe de bar .....	
	Chefe de mesa .....	
XI	Segundo-caixeiro/empregado comercial de 2.ª .....	558
	Assistente administrativo de 2.ª .....	
	Adjunto de chefe de mesa do bingo .....	
	Caixa fixo do bingo .....	
	Cobrador de 1.ª .....	
	Controlador de informática de 1.ª .....	
	Cozinheiro especializado .....	
	Estagiário (planeador informático) .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
	Operador de computador de 2.ª .....	
	Operador de máquinas Auxiliar de 2.ª .....	
	Operador de registo de dados de 1.ª .....	
XII	Operador de telex em língua estrangeira .....	510
	Telefonista/recepcionista .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
XII	Chefe de serviços auxiliares ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Encadernador .....	553
XIII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro/empregado Comercial de 3. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Estagiário (operador de computador) ..... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) ..... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Trabalhador dos serviços externos .....	521
XIV	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Costureiro especializado ..... Empregado de armazém ..... Jardineiro ..... Pedreiro ..... Picheleiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Sapateiro ..... Serralheiro da construção civil ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Trolha de 1. <sup>a</sup> .....	507
XV	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo de 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário (cont. informática) ..... Estagiário (cont.) ..... Estagiário (operador de registo de dados) ..... Estagiário (receptionista) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (assistente administrativo) ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de artigos desportivos ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Roupeiro ..... Trabalhador de serviços externos — 1. <sup>o</sup> ano .....	489
XVI	Ajudante de cozinheiro ..... Ajudante de fogueiro .....	482
XVII	Caixa auxiliar volante do bingo ..... Contínuo do bingo ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de entradas ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (assistente administrativo) ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro do bingo ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	476
XVIII	Ajudante de electricista ..... Empregado de copa/empregado de copa do bingo ..... Costureiro ..... Operador de máquinas de lavandaria ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Trolha de 2. <sup>a</sup> .....	464
XIX	Ajudante de jardineiro ..... Ajudante de sapateiro ..... Auxiliar de manutenção ..... Servente de cozinha .....	452

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
XX	Caixa volante do 1. <sup>o</sup> ano do bingo ..... Contínuo de 3. <sup>a</sup> ..... Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano do bingo ..... Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano do bingo .....	439
XXI	Aprendiz ..... Paquete até 17 anos .....	372

## ANEXO III

## Enquadramento das profissões em níveis de classificação

## 1 — Quadros superiores:

Analista de informática;  
Contabilista, técnico oficial de contas;  
Director executivo;  
Director-geral;  
Director de serviços;  
Inspector administrativo;  
Secretário-geral/secretário-geral-adjunto;  
Assessor do presidente de direcção.

## 2 — Quadros médios:

## 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;  
Chefe de serviços de instalações e obras;  
Programador de informática;  
Técnico de computador;  
Técnico de contabilidade;  
Técnico de estatística;  
Técnico de recursos humanos;  
Tesoureiro.

## 3 — Profissionais altamente qualificados:

## 3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;  
Chefe de divisão;  
Chefe de sala;  
Chefe de serviços;  
Correspondente de línguas estrangeiras;  
Documentalista;  
Planeador de informática;  
Secretário desportivo/secretário técnico;  
Secretário de direcção/secretário administrativo;  
Técnico de secretariado;  
Técnico administrativo;  
Técnico desportivo;  
Técnico de *marketing* e publicidade;  
Tradutor.

## 4 — Profissionais qualificados

## 4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal;  
Assistente administrativo;  
Caixa;  
Chefe de equipa/supervisor;  
Chefe de secção/subchefe de secção.  
Controlador de informática;  
Guarda-livros;

Monitor desportivo;  
Operador de computador;  
Técnico administrativo do bingo;  
Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais semiquualificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala;  
Caixeiro/empregado comercial;  
Caixa fixo do bingo;  
Chefe de bar;  
Coordenador de 1.ª;  
Cozinheiro;  
Fiel de armazém;  
Fogueiro;  
Encarregado de refeitório;  
Electricista de 1.ª;  
Motorista recepcionista;  
Chefe de trabalhadores auxiliares;  
Cobrador;  
Operador de máquinas auxiliares;  
Operador de tratamento de texto;  
Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos e outros:

Caixa;  
Auxiliar;  
Volante;  
Contínuo;  
Empregado de bar;  
Empregado de copa;  
Empregado de mesa;  
Guarda;  
Porteiro;  
Trabalhador de limpeza.

Porto, 5 de Dezembro de 2007.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

*Hermínio Loureiro*, presidente.

*João Orlando Vieira de Carvalho*, director da comissão executiva.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

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

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, vice-presidente da direcção e mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

**Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

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

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

5 de Dezembro de 2007.

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 5 de Novembro de 2007. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 12 de Novembro de 2007. — Pelo Secretariado:  
António Maria Quintas — João da Silva.

#### 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;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante. Energia e Fogueiros de Terra;

SUAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

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

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

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

Lisboa, 2 de Janeiro de 2008. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 11 de Fevereiro de 2008, a fl. 192 do livro n.º 10, com o registo n.º 20/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

As partes, após terem discutido as propostas e contra-propostas apresentadas, decidiram actualizar apenas as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária do anterior CCT para o sector da segurança privada, cuja publicação do texto integral se encontra publicado no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 de Dezembro de 2009, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária referidas no número anterior serão actualizadas a partir de 1 de Janeiro de 2009, de acordo com o coeficiente de inflação definido pelo Instituto Nacional Estatística em Outubro de 2008, acrescido de uma percentagem de 0,5 de aumento, devendo para o efeito as partes reunirem na 1.ª quinzena de Dezembro de 2008, por convocação de qualquer delas.

4 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — (Anterior n.º 5.)

7 — (Anterior n.º 6.)

8 — (Anterior n.º 7.)

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 47.ª

#### Trabalhadores sinistrados

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 57 053, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

## ANEXO II

### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

#### A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços .....	1 170,57
II	Analista de sistemas .....	1 105,59
	Contabilista/técnico de contas .....	

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
III	Chefe de serviços . . . . . Chefe de serviço de vendas . . . . .	1 040,63
IV	Chefe de divisão . . . . . Programador de informática . . . . . Técnico principal de electrónica . . . . .	976,72
V	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Secretário de gerência ou de administração	910,67
VI	Encarregado de electricista . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Técnico de electrónica . . . . . Técnico de telecomunicações . . . . . Chefe de brigada/supervisor . . . . . Vigilante chefe de TVA . . . . .	864,88
VII	Técnico administrativo principal . . . . . Secretário de direcção . . . . .	806,30
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador . . . . .	740,26
IX	Vigilante de transporte de valores . . . . .	918,13
X	Técnico administrativo de 1.ª classe . . . . .	733,87
XI	Caixa . . . . . Operador de valores . . . . . Operador informático . . . . . Encarregado de serviços auxiliares . . . . . Vendedor/consultor de segurança . . . . .	709,37
XII	Fiel de armazém . . . . .	675,29
XIII	Empregado de serviços externos . . . . . Prospector de vendas . . . . . Recepcionista . . . . .	635,57
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe . . . . .	653,98
XV	Cobrador . . . . .	645,46
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	635,88
XVII	Telefonista . . . . . Vigilante . . . . . Contínuo . . . . . Porteiro/guarda . . . . .	612,45
XVIII	Estagiário de 1.ª classe . . . . . Empacotador . . . . . Servente ou auxiliar de armazém . . . . .	550,67
IXX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	537,89
XX	Trabalhador de limpeza . . . . .	501,68
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	486,76
XXII	Estagiário de 2.ª classe . . . . .	446,29

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	413,27
XXIV	Paquete . . . . . Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período . . . . .	382,38
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período . . . . .	356,82

*Nota.* — Os salários relativos aos níveis XXIII, XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

#### B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

- a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 5,86;
- b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,43.

#### C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,12.  
Dormida e pequeno-almoço — € 30,89.  
Diária completa — € 51,13.

#### D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — € 45,79/mês;  
Escalador — € 153,38/mês;  
Rondista de distrito — € 113,97/mês;  
Caixa — € 40,47/mês;  
Operador de valores — € 40,47/mês;  
Empregado de serviços externos — € 36,21/mês;  
Cobrador — € 36,21/mês.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 29 empresas e 33 000 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2008.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

*Augusto de Moura Pires*, presidente do conselho-coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

*Mateus Coelho Marques*, mandatário.



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;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

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

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

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência Doméstico e Afins:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante simplesmente designado também por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e pela AES — Associação de Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3 — O número de entidades empregadoras é de 29 empresas e o número total de trabalhadores do sector é de 33 000.

4 — O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE 74600.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 de Dezembro de 2009, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária referidas no número anterior serão actualizadas a partir de 1 de Janeiro de 2009, de acordo com o coeficiente de inflação definido pelo Instituto Nacional de Estatística em Outubro de 2008, acrescido de uma percentagem de 0,5 de aumento, devendo para o efeito as partes reunirem na 1.<sup>a</sup> quinzena de Dezembro de 2008.

4 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 1 acima e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos n.ºs 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1, 2 e 3.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as legais.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

5 — No provimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão e carreira profissional

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I deste CCT são as seguintes:

##### A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

1 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquetes e trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- b) Vigilantes, contínuos, guardas e porteiros — 18 anos.

2 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

3 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

4 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo II deste CCT.

##### B) Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão deve ser acompanhado por outro trabalhador.

##### C) Telefonistas

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

##### D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;
- b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

##### E) Cobradores

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

##### F) Empregados de escritório

1 — Admissão:

A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Acesso automático:

- a) Técnicos administrativos — os de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;
- b) Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio;
- c) Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

## 3 — Densidades:

a) O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório;

b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

## 4 — Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo. . .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe. . . . .	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe. . . . .	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

## G) Profissionais técnicos de vendas

1 — A idade mínima de admissão é aos 18 anos.

2 — A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança, prospector de vendas.

3 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho fica sujeita à disciplina prevista neste CCT.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros seis meses o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

5 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

## Cláusula 5.ª

## Trabalho a tempo parcial

1 — O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de cento e trinta e duas horas mensais de trabalho.

2 — Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as cento e trinta e duas horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3 — Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

4 — O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim-de-semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

## Cláusula 6.ª

## Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nos termos da lei.

## Cláusula 7.ª

## Período experimental

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

2 — Nos contratos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

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

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Também para efeitos do período experimental, conta-se o período referente a acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6 — Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de actividade e por determinação do empregador.

## CAPÍTULO III

## Suspensão do contrato de trabalho

## Cláusula 8.ª

## Mobilidade funcional

1 — As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade contratada desde que tal não implique maioritariamente o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3 — O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a seis meses ou nove meses interpolados, no decurso de um ano.

4 — A ordem de alteração de funções deve ser justificada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

## CAPÍTULO IV

**Garantias, direitos e deveres das partes**Cláusula 10.<sup>a</sup>**Deveres da entidade empregadora**

1 — São deveres da entidade empregadora, quer directamente quer através dos seus representantes, nomeadamente:

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

b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspectos de higiene e segurança no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentada considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

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

h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

i) 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 as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;

l) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2 — Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4 — Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no n.º 2 será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5 — A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos que contenham os elementos de informação referidos.

6 — No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respectiva legalização.

7 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade empregadora:

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

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

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que

dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador;

f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos respectivos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

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

i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lockout*.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

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

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento seja a que título for, a entidade empregadora adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais o disposto na legislação aplicável.

#### CAPÍTULO V

##### Do local de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — «Local de trabalho» é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da actividade laboral pelo trabalhador.

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta

situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6 — Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>, n.º 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7 — Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Adaptabilidade

A)

1 — Sem prejuízo do disposto em B), o período normal de trabalho é de quarenta horas em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 — É permitido porém o período normal de trabalho diário até dez horas desde que:

a) O horário semanal não ultrapasse cinquenta horas;

b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;

c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

4 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

5 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

6 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

7 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias, com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

B)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que:

a) Exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exerçam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento da empresa, sem controlo imediato da hierarquia, salvo o disposto na alínea seguinte;

d) O disposto na alínea anterior não é aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de vigilância e tratamento de valores, com excepção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador e vigilante-chefe de transporte de valores.

2 — Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base enquanto perdurar este regime.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Impedimento prolongado**

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

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, apresentando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida a sentença.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

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

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

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

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

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

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

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

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

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

9 — O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos num dos períodos acordados.

10 — O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

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

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

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

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — No presente CCT o feriado municipal é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3 — Para atribuição do feriado municipal os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

5 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1 — As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2 — A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

*VH* = valor da hora de trabalho;

*RM* = retribuição mensal;

*N* = período normal de trabalho semanal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, de cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores terão direito a um abono mensal para falhas nos valores previstos no anexo II do presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

A identificação da entidade empregadora;

O nome completo do trabalhador;

A respectiva categoria profissional;

O número de inscrição na segurança social;

A identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respectiva apólice;

O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas de trabalho suplementar, subsídios de alimentação e outros se os houver, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

a) Se for diurno — 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Se for nocturno — 100 %.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de duzentas horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos nocturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

6 — O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de trabalho nocturno — Retribuição

1 — Considera-se período de trabalho nocturno, para efeitos de novas admissões, o que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte. Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, cinco horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar, durante o período nocturno, uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a cinco horas por dia.

2 — A prestação de trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual a 25 % do valor base hora de trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3 — O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho nocturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses anteriores a 31 de Março do ano em que aquelas são devidas;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos 12 meses imediatamente anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200 %.



2 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

5 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

A presente cláusula é eliminada, deixando de se aplicar o regime que as consagrava, pelo que as diuturnidades vencidas até à data da entrada em vigor do presente CCT deixam de ser devidas, não voltando a ser pagos quaisquer montantes a tal título, considerando-se que as mesmas foram integradas nos novos salários acordados.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado, conforme valores constantes do anexo II do presente CCT.

2 — O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo II desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual, conforme o anexo II.

3 — As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na Administração Pública, a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes na empresa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias se o mesmo tiver no mínimo oito dias úteis de duração.

4 — No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a segurança social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Indumentária

1 — Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa.

2 — O fardamento é fornecido pela entidade empregadora a título gratuito.

3 — A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

4 — No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respectivo valor se não o fizer.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

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

3 — Poderá a entidade empregadora, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeada-

mente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respectivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5 — A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6 — Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7 — A comunicação das faltas à entidade empregadora tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

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

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

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de protecção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

- b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- c) As previstas na alínea m) da cláusula 35.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3 — No caso da alínea e) da cláusula 35.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5 — As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, excepto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

## CAPÍTULO IX

### Sanções e procedimento disciplinar

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

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

4 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

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

6 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior, a sanção

aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2 — Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado nos artigos 372.º e 373.º e 411.º a 418.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspeção-Geral do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e 12 meses no caso da alínea e).

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho.

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea c) do n.º 1 do artigo 374.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores) indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por este abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

a) Faculdade de recusa da prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;

c) Faculdade de usufruir de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;

d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do 3.º mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;

e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;

f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 120 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser, por esse motivo, diminuída a sua retribuição ou retirada qualquer regalia nem alterados o seu horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade empregadora pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da segurança social; 90 destes dias deverão ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;

h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;

i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

2 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva

frequência, sem prejuízo da retribuição ou de qualquer regalia;

b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

3 — Perdem os direitos referidos no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento escolar por falta de assiduidade.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula serão harmonizados com a legislação específica que regulamente esta matéria.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a segurança social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa e 25 % nos 30 dias subsequentes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores sinistrados

1 — Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador como se este estivesse efectivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora imediatamente a seguir a tê-la recebido.

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 57 053, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito à retribuição.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6 — Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respectiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados

ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respectiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Em tudo o mais aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a al-

teração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Redenominações e reclassificações

Na data da publicação do presente CCT, haverá lugar às seguintes redenominações e reclassificações:

##### 1 — Redenominações:

a) A categoria profissional de assistente administrativo passa a ser denominada de técnico administrativo principal.

b) — A categoria profissional de escriturário passa a ser denominada de técnico administrativo.

##### 2 — Reclassificações:

a) Os trabalhadores que se encontrem classificados como terceiros-escriturários adquirem a categoria profissional de técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> classe;

b) Os trabalhadores que se encontram classificados com a categoria profissional de estagiário do 1.<sup>o</sup> ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 2.<sup>a</sup> classe;

c) Os trabalhadores que se encontrem classificados com a categoria profissional de estagiário do 2.<sup>o</sup> ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 1.<sup>a</sup> classe.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### A) Administrativos

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

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Secretário de gerência ou administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

*Técnico administrativo principal.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa

e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos no âmbito desta função.

*Técnico administrativo.* — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em stenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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

*Operador informático.* — É o trabalhador que, predominantemente, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências, reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

*Encarregado de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e

ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

**Empregado dos serviços externos.** — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efectuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

**Recepcionista.** — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

**Porteiro/guarda.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

**Estagiário.** — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

**Empacotador.** — É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

**Servente ou auxiliar de armazém.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta serviços enumerados para os contínuos.

#### B) Técnicos de vendas

**Chefe de serviços de vendas.** — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

**Vendedor/consultor de segurança.** — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

**Prospector de vendas.** — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de

preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua actividade.

#### C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

**Chefe de brigada/supervisor.** — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

**Vigilante-chefe de transporte de valores.** — É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

**Vigilante-chefe/controlador.** — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

**Vigilante de transporte de valores.** — É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

**Operador de valores.** — É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

**Vigilante.** — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspeccionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

#### D) Segurança electrónica

**Técnico principal de electrónica.** — É o trabalhador altamente qualificado que elabora projectos de sistemas de segurança electrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança electrónica, assegurando a respectiva gestão. Supervisiona a actividade dos técnicos de electrónica.

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

**Técnico de telecomunicações.** — É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de



projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

**Encarregado de electricista.** — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

**Oficial electricista de sistemas de alarme.** — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

**Pré-oficial.** — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## ANEXO II

### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

#### A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 170,57
II	Analista de sistemas . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . .	1 105,59
III	Chefe de serviços . . . . . Chefe de serviço de vendas . . . . .	1 040,63
IV	Chefe de divisão . . . . . Programador de informática . . . . . Técnico principal de electrónica . . . . .	976,72
V	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Secretário de gerência ou de administração . . . . .	910,67
VI	Encarregado de electricista . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Técnico de electrónica . . . . . Técnico de telecomunicações . . . . . Chefe de brigada/supervisor . . . . . Vigilante chefe de TVA . . . . .	864,88
VII	Técnico administrativo principal . . . . . Secretário de direcção . . . . .	806,30
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador . . . . .	740,26
IX	Vigilante de transporte de valores . . . . .	918,13
X	Técnico administrativo de 1.ª classe . . . . .	733,87
	Caixa . . . . . Operador de valores . . . . .	

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XI	Operador informático . . . . . Encarregado de serviços auxiliares . . . . . Vendedor/consultor de segurança . . . . .	709,37
XII	Fiel de armazém . . . . .	675,29
XIII	Empregado de serviços externos . . . . . Prospector de vendas . . . . . Recepcionista . . . . .	635,57
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe . . . . .	653,98
XV	Cobrador . . . . .	645,46
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	635,88
XVII	Telefonista . . . . . Vigilante . . . . . Contínuo . . . . . Porteiro/guarda . . . . .	612,45
XVIII	Estagiário de 1.ª classe . . . . . Empacotador . . . . . Servente ou auxiliar de armazém . . . . .	550,67
IXX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	537,89
XX	Trabalhador de limpeza . . . . .	501,68
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	486,76
XXII	Estagiário de 2.ª classe . . . . .	446,29
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	413,27
XXIV	Paquete . . . . . Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período . . . . .	382,38
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período . . . . .	356,82

*Nota.* — Os salários relativos aos níveis XXIII, XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

#### B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 5,86;

b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,43.

#### C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,12.

Dormida e pequeno-almoço — € 30,89.

Diária completa — € 51,13.

**D) Subsídios de função**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — € 45,79/mês;  
Escalador — € 153,38/mês;  
Rondista de distrito — € 113,97/mês;  
Caixa — € 40,47/mês;  
Operador de valores — € 40,47/mês;  
Empregado de serviços externos — € 36,21/mês;  
Cobrador — € 36,21€/mês.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2008.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

*Augusto de Moura Paes*, presidente do conselho-coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

*Mateus Coelho Marques*, mandatário.

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;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

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

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

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

*Carlos Manuel Dias Ferreira*, mandatário.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência Doméstico e Afins:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 8 de Fevereiro de 2008, a fl. 192 do livro n.º 10, com o n.º 18/08, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos e o SIMAC — Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

1 — A presente convenção destina-se a rever a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1996, 1, de 8 de Janeiro de 2000, 5, de 8 de Fevereiro de 2003, 6, de 15 de Fevereiro de 2005, 6, de 15 de Fevereiro de 2006, e 7, de 22 de Fevereiro de 2007.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais, massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias da CCT constantes das cláusulas 2.ª, n.º 2, e 35.ª e anexo II, mantendo-se as demais disposições nos termos do texto consolidado anexo.

4 — A presente convenção abrange 239 associados empregadores da Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos e 469 trabalhadores, dos 1363 associados do Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

5 — A presente convenção vigorará nos termos e para os efeitos legais, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

### **Cláusula 2.ª**

1 — .....  
2 — As tabelas salariais e a cláusula referente à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....

### **Cláusula 35.ª**

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

## **ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração (euros)
1	Osteopata (com mais de dois anos) . . . . .	750
2	Osteopata (com menos de dois anos) . . . . . Massagista de recuperação (com mais de dois anos) . . . . .	601

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração (euros)
	Contabilista/técnico de contas . . . . .	
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos) . . . . . Assistente de consultório . . . . . Estagiário da massagem (2.º ano) . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Escriturário . . . . .	479
4	Estagiário de massagem (2.º ano) . . . . . Empregado de serviços externos . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	430

Lisboa, 19 de Janeiro de 2008.

Pela ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos:

*Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques*, presidente da direcção.

*Carlos Filipe Loureiro Raposo*, secretário.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas:

*Maria de Jesus Barroca Garcia*, presidente da direcção.

*Liliana Garcia Proença*, secretária.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva (CCT) obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e que tenham trabalhadores ao seu serviço, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao serviço dos associados da Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e Segurança Social a extensão desta CCT, por alargamento do âmbito, a todas as entidades patronais que em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de Osteopatas, massagistas e demais terapeutas manuais ou manipulativos e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

4 — Durante a vigência da presente CCT, a ANO fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 30 dias ao SIMAC, qualquer alteração à relação das entidades patronais

nele inscritas, nomeadamente mudança de domicílio profissional/sede, nova admissão ou desistência, com a indicação da data em que se tenha verificado tal alteração.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — O período de vigência desta CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

7 — As negociações iniciar-se-ão no 1.º dia útil posterior ao termo do prazo referido no número anterior.

### CAPÍTULO II

#### Admissão

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pela presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

3 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

4 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;

b) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;

c) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões que se

passam a descrever, e respectivas categorias, indicadas no anexo I, são as seguintes:

1) Osteopata — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros;

2) Massagistas de recuperação — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — O empregador deverá proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional, reciclagem e aperfeiçoamento, adequadas à sua qualificação, e de acordo com as necessidades do empregador.

2 — O trabalhador tem o dever de frequentar cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais, quando proporcionados pelo empregador, sendo obrigatória a frequência dos mesmos quando ocorram durante o período normal de trabalho.

3 — Ao trabalhador deverá ser assegurada, no âmbito da formação continua, um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — A formação continua deverá abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % dos trabalhadores com contrato sem termo ou a termo cuja duração atinja os 18 meses.

5 — Os cursos mencionados serão realizados, preferentemente, em cooperação com o sindicato outorgante.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nomeadamente nos casos seguintes:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo de apreciação da licitude do despedimento, ou que se encontre em situação de licença sem retribuição;

b) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

c) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

d) Actividades sazonais;

e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e de carácter não duradouro;

f) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

g) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3 — A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### 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.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, 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 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias para contratos de trabalho a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior a aquele limite.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente CCT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerente.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar certificados, quando solicitados pelos trabalhadores, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;
- c) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social ou outras de natureza similar;
- d) Promover e dinamizar a formação adequada aos trabalhadores no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, no decurso da vigência do respectivo contrato de trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e os riscos envolvidos;
- e) Assegurar a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador;

f) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua e a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Utilizar correctamente e zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo o desgaste normal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;
- g) Cooperar com o empregador para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as respectivas normas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- f) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nas cláusulas 11.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

## CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**Cláusula 15.<sup>a</sup>**Forma e elemento do contrato**

1 — O contrato de trabalho de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito por ambas as partes no acto da contratação e dele deve constar a designação das partes, categoria profissional, data do início do contrato, período de experiência, local de prestação do trabalho, horário do trabalho e remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por esta CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Horário parcial**

1 — É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial, nos termos da lei, quando a natureza das tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Isenção do horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 3, 4 e 5 terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Alteração do horário**

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximos e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva acrescida de 100 %.

3 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

*Rm* — retribuição mensal total;

*N* — Período normal de trabalho semanal.

4 — O trabalho suplementar é obrigatoriamente registado.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Transferência de local de trabalho**

1 — O empregador poderá, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não importar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A transferência definitiva de trabalhadores para outro local de trabalho está sujeita a acordo prévio escrito, salvo se a alteração resultar da mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço.

## CAPÍTULO V

**Suspensão semanal e feriados**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho e da lei.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, o trabalhador pode usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Do disposto no número anterior, não pode resultar para o trabalhador um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — A duração do período de férias é aumentada nos termos previstos no artigo 213.º do Código do Trabalho.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

8 — A prova de situação de doença prevista no n.º 8 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito.

3 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

Para efeitos desta CCT, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, as seguintes:

a) As dadas pela altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes no 1.º grau na linha recta;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;

f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

g) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores toma as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descontos nas faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho prevista por esta CCT, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

**CAPÍTULO VI****Retribuição****Cláusula 32.<sup>a</sup>****Remunerações mínimas pecuniárias de base**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo II.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

4 — A retribuição mensal deve ser feita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Subsídio de férias**

Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Subsídio de alimentação**

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Complemento do subsídio e subvenção de doença**

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

**CAPÍTULO VII****Da cessação do contrato de trabalho****Cláusula 37.<sup>a</sup>****Termos e formas de cessação**

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

**CAPÍTULO VIII****Do poder disciplinar****Cláusula 38.<sup>a</sup>****Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade



do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar deverá iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

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

5 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

e) Presume-se abusiva, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b) e c).

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior responsabiliza a entidade patronal por violação das leis de trabalho e dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

## CAPÍTULO IX

### Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

Os trabalhadores poderão criar comissões de trabalhadores, nos termos da lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de vinte e quatro horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores quer sobre o ponto de vista económico quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;

2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;

3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4) Visar os mapas da quotização e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês,.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

## CAPÍTULO X

### Das disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor desta CCT e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por eles abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional habilitações, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva e outras regalias pecuniárias.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doente, sinistrado ou de licença sem retribuição.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Indumentária, materiais e aparelhos

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — Os materiais, equipamentos e aparelhos necessários ao desempenho de cada função são também encargo da entidade patronal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado. As suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;

b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores sinistrados

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor da presente CCT, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes, poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, que não terá direito de voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir dessa data, parte integrante da CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

9 — Incumbe à comissão paritária o exercício de funções de mediação e tentativa de conciliação, nos litígios entre entidades empregadoras e trabalhadores abrangidos

pela presente convenção, nos termos previstos na cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Mecanismos de mediação e conciliação

1 — Em caso de litígios emergentes de contratos de trabalho, poderá qualquer das partes requerer a mediação da comissão paritária, para efeitos de uma conciliação.

2 — As partes estão obrigadas a comparecer a tentativa de conciliação designada pela comissão paritária, a qual se realizará no prazo de 30 dias após o requerimento para a sua intervenção para efeitos de conciliação.

3 — O disposto nos números anteriores não obsta a que qualquer das partes, não sendo atingida uma conciliação, recorra aos tribunais de trabalho para resolução dos litígios.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente prevista na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de € 10 a € 25 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de € 100 a € 1000.

3 — O trabalhador que não cumpra o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, n.º 2, não comparecendo à tentativa de conciliação em processo requerido pela entidade empregadora, será punido com multa de € 15.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar menos regalias, baixa de categoria ou classe ou quaisquer prejuízos relativamente ao regime da lei geral.

2 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I

##### Pessoal técnico e altamente qualificado

**Osteopata.** — É o trabalhador que avalia o estado de postura global do assistido fundamentando-se na disfunção somática, que é o elemento de base sobre o qual se apoia o diagnóstico e o tratamento osteopático. Utiliza manobras específicas para observar os processos de alterações à mobilidade da arquitectura esquelética e técnicas manuais específicas conhecidas por manipulações osteopáticas para recuperar o movimento.

#### Grupo II

##### Pessoal técnico auxiliar

**Massagistas de recuperação.** — É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar de lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos. Ensina o

assistido a fazer certos exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outro tipo de tratamento, como banhos de vapor, calores húmidos, parafangos e electroterapia.

#### Grupo III

##### Pessoal administrativo e auxiliar

**Assistente de consultório.** — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o osteopata, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone; marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos necessários à consulta.

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

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em stenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza de veículos, verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

**Empregado de serviços externos.** — É o trabalhador que efectua normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração (euros)
1	Osteopata (com mais de dois anos) . . . . .	750
2	Osteopata (com menos de dois anos) . . . . . Massagista de recuperação (com mais de dois anos) . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . .	601
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos) . . . . . Assistente de consultório . . . . . Estagiário de massagem (2.º ano) . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Escrutário . . . . .	479
4	Estagiário de massagem (2.º ano) . . . . . Empregado de serviços externos . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	430

Lisboa, 19 de Janeiro de 2008.

Pela ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos:

*Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques*, presidente da direcção.

*Carlos Filipe Loureiro Raposo*, secretário.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas:

*Maria de Jesus Barroca Garcia*, presidente da direcção.

*Liliana Garcia Proença*, secretária.

Depositado em 8 de Fevereiro de 2008, a fl. 192 do livro n.º 10, com o n.º 19/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de

5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007.

#### 1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Contabilista;  
Delegado (peritos técnicos);  
Inspector administrativo;  
Técnico de contas;  
Secretário-geral.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços;  
Gerente comercial;  
Guarda-livros;  
Programador (trabalhador de informática);  
Programador analista (trabalhador de informática);  
Subdelegado (peritos técnicos);  
Tesoureiro.

##### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Gerente de padaria;  
Técnico de audiometria e próteses audiométricas;  
Técnico de ortopedia e ortopédicas;  
Técnico platipodista ou practipedista.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa do caixeiro encarregado ou chefe de secção (trabalhadores do comércio):

Caixeiro encarregado de padaria;  
Chefe de vendas;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de oficina (técnicos de electrónica médica);  
Chefe de oficina (técnicos electromecânica médica);  
Chefe de secção (técnicos de electromecânica);  
Chefe de secção (técnicos de computadores);  
Chefe de secção (técnicos de electrónica);  
Chefe de secção (marceneiros);  
Chefe de serviços técnicos (metalúrgicos);  
Chefe de *snack*;  
Coordenador de caixa;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de balcão;  
Encarregado de loja;  
Encarregado de refeitório;  
Encarregado (construção civil);  
Encarregado (carpinteiros);  
Encarregado (electricistas);  
Medidor-orçamentista-coordenador;

Maquetista-coordenador;  
Mestre ou mestra (trabalhadores de vestuário);  
Mestre (pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria);  
Operador fiscal de caixa.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente de línguas estrangeiras;  
Ecónomo;  
Instalador de programas;  
Inspector de vendas;  
Modelista;  
Perito técnico;  
Programador mecanográfico;  
Prospector de vendas;  
Oficial especializado (trabalhadores de vestuário);  
Secretário de direcção;  
Vendedor especializado.

##### 4.2 — Produção:

Assistente operacional;  
Desenhador-maquetista;  
Desenhador de arte finalista;  
Decorador-projectista;  
Desenhador-projectista;  
Desenhador técnico;  
Entalhador;  
Dourador de ouro fino;  
Planificador;  
Preparador de trabalho;  
Técnico de rádio e TV;  
Técnico de computadores de 1.ª linha;  
Técnico de suporte de computadores;  
Técnico de sistemas de computador;  
Técnico de electrónica;  
Técnico de electrónica médica, grau III;  
Técnico de electrónica médica, grau II;  
Técnico de electrónica médica, grau I;  
Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática, grau III;  
Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática, grau II;  
Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática, grau I;  
Técnico de electromecânica.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Ajudante de 3guarda-livros;  
Caixa (trabalhadores de escritório);  
Caixa (trabalhadores em carnes);  
Controlador-caixa;  
Escriturário;  
Estenodactilógrafo;  
Operador mecanográfico;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador de computadores.

##### 5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;  
Caixeiro;  
Caixeiro de padaria;  
Coleccionador;  
Operador de supermercados;  
Promotor de vendas;  
Vendedor.

##### 5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;  
Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotORES;  
Amassador;  
Arvorado (construção civil);  
Assentador de isolamentos;  
Atarrachador;  
Bordadora especializada;  
Canalizador;  
Carpinteiro de limpos (construção civil);  
Carpinteiro de limpos (carpinteiros);  
Cesteiro;  
Costureira especializada;  
Costureiro controlador (marceneiros);  
Desenhador (gráfico ou artístico);  
Dourador de ouro de imitação;  
Encerador de móveis;  
Envernizador;  
Estofador;  
Estucador;  
Finjidor;  
Forneiro;  
Funileiro-latoeiro;  
Gravador;  
Ladrilhador ou azulejador;  
Maçariqueiro;  
Maquetista;  
Marceneiro;  
Marceneiro de bilhares;  
Mecânico de aparelhos de precisão;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de ar comprimido;  
Mecânico de frio ou ar condicionado;  
Mecânico de madeiras;  
Medidor;  
Medidor-orçamentista;  
Moldureiro;  
Montador-ajustador de máquinas;  
Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
Pantografista;  
Panificador;  
Pedreiro;  
Pintor (metalúrgicos);  
Pintor (construção civil);  
Pintor-decorador (marceneiros);  
Pintor-decorador (construção civil);  
Pintor de móveis;  
Polidor manual;

Primeiro-oficial (trabalhadores em carnes);  
 Restaurador de móveis antigos;  
 Serralheiro civil;  
 Serralheiro mecânico;  
 Segundo-oficial (trabalhadores em carnes);  
 Soldador;  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico;  
 Técnico auxiliar de computadores;  
 Técnico auxiliar (electrónica médica);  
 Técnico auxiliar de electromedicina/electromecânica e pneumática;  
 Técnico auxiliar de electromecânica;  
 Técnica auxiliar de electrónica;  
 Torneiro mecânico;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos;  
 Oficial (electricistas);  
 Oficial (trabalhadores de vestuário);  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> (trabalhadores de fabrico de pastelaria e confeitaria);  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (trabalhadores de fabrico de pastelaria e confeitaria).

#### 5.4 — Outros:

Cozinheiro;  
 Decorador;  
 Despenseiro;  
 Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
 Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
 Fiel de armazém;  
 Motoristas (pesados ou ligeiros).

### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
 Ajudante de fiel de armazém ou conferente;  
 Cafeteiro;  
 Chefe de grupo de vigilância;  
 Chefe de pessoal auxiliar;  
 Cobrador;  
 Conferente;  
 Copeiro;  
 Dactilógrafo;  
 Demonstrador;  
 Distribuidor (trabalhadores do comércio);  
 Distribuidor (técnico de vendas);  
 Empregado de balcão;  
 Empregado de mesa/balcão de *self-service* comercial;  
 Empregado de refeitório;  
 Empregado de *snack*;  
 Florista;  
 Operador heliográfico;  
 Operador de máquinas;  
 Operador de máquinas auxiliares;  
 Operador de telex;  
 Perfurador-verificador;  
 Repositor;  
 Rotulador ou etiquetador (trabalhadores de comércio);  
 Roupeiro;

Rotulador-etiquetador (técnicos de vendas);  
 Telefonista;  
 Trabalhador de secção de amostras.

#### 6.2 — Produção:

Acabador de móveis;  
 Arquivista técnico;  
 Aspirante a panificador;  
 Assentador de aglomerados de cortiça;  
 Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos;  
 Assentador de revestimentos;  
 Assentador de tacos;  
 Bobinadeira;  
 Bordadora;  
 Capataz (construção civil);  
 Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro;  
 Colchoeiro;  
 Costureira;  
 Costureira de emendas;  
 Colocador de espuma para estofos ou colchões;  
 Cortador de tecidos para colchões;  
 Cortador de tecidos para estofos;  
 Cortador ou serrador de materiais;  
 Costureiro ou colchoeiro;  
 Costureiro de decoração;  
 Costureiro de estofador;  
 Embaladeira (trabalhadores em carnes);  
 Embalador (trabalhadores do comércio);  
 Embalador (trabalhadores de armazém);  
 Enchedor de colchões e almofadas;  
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos (metalúrgicos);  
 Escolhedor-classificador de sucata;  
 Fressureira;  
 Impermeabilizador;  
 Lubrificador;  
 Mecânico de canetas e ou isqueiros;  
 Montador de andaimes;  
 Montador de chapas de fibrocimento;  
 Montador de estores;  
 Montador de tubagens e fibrocimento;  
 Montador de móveis;  
 Oficial de 3.<sup>a</sup> (pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria);  
 Operador de máquinas (trabalhadores do comércio);  
 Pré-oficial (electricistas);

### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

#### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar (menor);  
 Contínuo;  
 Empregado de limpeza;  
 Guarda;  
 Operário não especializado;  
 Pacote;  
 Porteiro;  
 Servente (trabalhadores em carnes);  
 Servente ou auxiliar de armazém;

Servente de viatura de carga (trabalhadores rodoviários);  
Trabalhador de limpeza;  
Vigilante.

7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas);  
Servente (construção civil);  
Servente (carpinteiros);  
Auxiliar (pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria).

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante de caixeiro-operador-ajudante de supermercado;  
Ajudante (pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria);  
Ajudante (trabalhadores em carnes);  
Aprendiz (carpinteiros);  
Aprendiz (electricistas);  
Aprendiz (metalúrgicos);  
Aprendiz (trabalhadores de hotelaria);  
Aprendiz (trabalhadores de panificação);  
Aspirante (pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria);  
Estagiário (trabalhadores de escritório);  
Estagiário de ajudante de fiel de armazém;  
Estagiário (trabalhadores de hotelaria);  
Praticante (carpinteiros);  
Praticante (metalúrgicos);  
Praticante (técnicos de desenho);  
Praticante (técnicos paramédicos);  
Praticante (trabalhadores de armazém);  
Praticante (trabalhadores em carnes);  
Praticante (trabalhadores do comércio);  
Praticante (peritos técnicos);  
Técnico estagiário de computadores;  
Técnico estagiário de electrónica;  
Técnico estagiário de electrónica médica;  
Técnico estagiário de electromecânica;

Técnica de electromedicina/electromecânica e pneumática estagiário;  
Tirocinante (técnicos de desenho).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de escritório ou director de serviço.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção (trabalhadores de escritório).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral de armazém.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Chefe de equipa (electricistas);

Subchefe de secção (técnicos de computadores).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional dos Motoristas — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária descentralizada realizada em 7 de Dezembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série n.º 7, de 15 de Abril de 1992.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Designação, âmbito, sede e símbolos**

##### **Artigo 1.º**

1 — O Sindicato Nacional dos Motoristas é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores do sector dos transportes, nomeadamente motoristas, que nela se inscrevam e que exerçam a sua actividade profissional por conta de outrem, inclusive os servidores do Estado.

2 — .....

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos princípios fundamentais e objecto**

##### **Artigo 5.º**

##### **Princípios básicos e direito de tendência**

1 — .....

2 — O direito de tendência será consagrado através de representação proporcional nos principais órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas.

3 — A liberdade de opinião e expressão não podem justificar nem tolerar a constituição de organismos que, agindo no Sindicato como facção, tenham por fim influenciar, falsear ou coarctar o exercício do jogo normal da democracia sindical.

4 — O Sindicato é livre de se filiar em qualquer associação que vise os mesmos fins ou princípios, quer nacional quer internacional, podendo também desvincular-se dessas associações a todo o tempo.

5 — O Sindicato reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

#### **CAPÍTULO III**

##### **Dos associados**

##### **Artigo 8.º**

##### **Admissão**

1 — .....

2 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato na sede, delegações e secções ou através do delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

3 — .....

4 — .....

5 — Da decisão do conselho geral não há recurso.

##### **Artigo 10.º**

##### **Readmissão**

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta da direcção nacional e ouvido o conselho de disciplina.

##### **Artigo 12.º**

##### **Deveres dos associados**

São deveres dos sócios:

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....



e) Comunicar com a maior brevidade aos serviços administrativos do Sindicato a mudança de domicílio, local de trabalho, situação profissional, doença, reforma, serviço militar ou quaisquer outras ocorrências relevantes que possam verificar-se;

f) .....

### Artigo 13.º

#### Quotização

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1 % sobre o vencimento base líquido mais as diuturnidades, auferidos mensalmente, com arredondamento por excesso para o euro.

2 — Só estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas a cada um dos 12 meses do ano.

3 — .....

### Artigo 14.º

#### Regime disciplinar

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — A pena de expulsão, cuja aplicação é exclusiva da assembleia geral, é destinada aos sócios que sejam reincidentes em infracções já punidas com as penas do n.º 3, que cometam qualquer infracção penal contra o Sindicato, não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competente ou pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos trabalhadores.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — Com a excepção do n.º 8, o sócio tem sempre direito de recurso para o conselho geral, que decidirá em última instância.

10 — .....

11 — .....

## CAPÍTULO IV

### Da organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

#### Da organização nacional

### Artigo 15.º

#### Enumeração dos órgãos

A organização do Sindicato tem a sua base nos seguintes órgãos:

a) Assembleia geral;

b) Mesa dos órgãos deliberativos;

c) Direcção nacional;

d) Conselho geral;

e) Conselho fiscal;

f) Delegados sindicais e comissões sindicais.

### Artigo 16.º

#### Mandatos

1 — Todas as eleições serão efectuadas por voto directo e secreto, sendo a duração dos mandatos conferidos de quatro anos, podendo ser novamente reeleitos para os mesmos cargos ou diversos, sem limite de mandatos.

2 — .....

3 — .....

### Artigo 21.º

#### Assembleia geral

1 — .....

2 — .....

3 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa e reúne no local considerado mais oportuno, devendo para o efeito ser expressamente convocada pela mesa dos órgãos deliberativos.

### Artigo 22.º

#### Competência

1 — Compete, em especial, à assembleia geral:

a) .....

b) .....

c) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre este e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

d) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção nacional;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

f) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património, bem como a fusão e integração do mesmo;

g) As deliberações da assembleia geral são imperativas para todos os órgãos e para todos os associados.

2 — Só serão vinculativas as deliberações que constem da ordem de trabalhos da respectiva reunião da assembleia geral.

### Artigo 23.º

#### Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária de quatro em quatro anos.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — No caso da assembleia geral extraordinária prevista no n.º 3, a convocação compete ao presidente da mesa dos órgãos deliberativos.

7 — Nos casos da alínea b) e c) do n.º 1 do artigo 22.º, o presidente da mesa dos órgãos deliberativos deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 90 dias.

## SECÇÃO II

## Do conselho geral

## Artigo 24.º

## Constituição e funcionamento

1 — O conselho geral é um órgão central do Sindicato, com funções deliberativas no âmbito das competências que lhe são atribuídas, sendo assim constituído:

- a) 11 membros eleitos pela assembleia geral, com apuramento pelo método de Hondt e por círculos eleitorais;
- b) .....
- c) 5 membros da direcção designados por esta;
- d) O coordenador de cada delegação regional.
- e) O presidente do conselho fiscal ou, na sua impossibilidade, um elemento do respectivo órgão em sua representação.

2 — O conselho geral só poderá deliberar quando estiverem presentes metade e mais um dos seus membros. No entanto, poderá reunir, para discussão, logo que esteja presente um terço dos seus membros.

3 — O funcionamento do conselho geral regula-se por regimento próprio, aprovado na primeira sessão de cada mandato.

## Artigo 26.º

## Competências

Compete ao conselho geral:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis em nome do Sindicato.

## Artigo 27.º

## Composição e funcionamento

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — O período de mandato da mesa dos órgãos deliberativos é de quatro anos, iniciando-se com a tomada de posse e coincide com o da direcção e do conselho geral, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova mesa eleita.

## SECÇÃO III

## Direcção nacional

## Artigo 28.º

## Composição

1 — A direcção nacional é o órgão executivo do Sindicato e é composta por um mínimo de 15 e máximo de

25 elementos efectivos e um mínimo de 3 e máximo de 5 elementos suplentes.

2 — Os elementos da direcção nacional serão eleitos pela assembleia geral por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

3 — Na sua primeira reunião após a eleição, a direcção nacional elegerá de entre os seus elementos um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário efectivo, um secretário suplente e os coordenadores das delegações, sendo os restantes elementos vogais, podendo os coordenadores das delegações acumular mais um cargo.

- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

## Artigo 29.º

## Reuniões — Funcionamento

- 1 — .....
- 2 — A direcção nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de dois em dois meses.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

## Artigo 30.º

## Competência da direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional:

- a) .....
- b) Gerir todos os fundos, tendo em atenção o disposto no artigo 37.º dos presentes estatutos;
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) Apresentar até ao dia 30 de Novembro ao conselho geral a proposta de orçamento para o ano seguinte e até 30 de Abril o relatório de contas do ano antecedente;
- i) Decidir da criação das delegações regionais, bem como adquirir bens imóveis de acordo e com a autorização do conselho geral;
- j) Apoiar e acompanhar os trabalhos das delegações regionais;
- k) Admitir e rejeitar a inscrição de sócios e aceitar a sua demissão quando for solicitada;
- l) Fazer a gestão do pessoal ao serviço do Sindicato;
- m) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- n) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores, bem como suspender ou demitir, de acordo com os interesses dos mesmos trabalhadores.

## SECÇÃO IV

## Conselho fiscal

## Artigo 31.º

## Composição

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — O conselho fiscal reunirá, em princípio, na sede do Sindicato ordinariamente no exercício das suas competências e extraordinariamente a pedido de dois dos seus elementos efectivos ou quem os substitua.
- 4 — .....

## Artigo 32.º

## Competência

1 — Competem ao conselho fiscal funções de natureza contabilística, devendo, no exercício das mesmas, efectuar:

- a) Exames trimestrais à contabilidade do Sindicato;
- b) .....
- c) .....
- d) .....

## SECÇÃO V

## Da organização regional

## Artigo 34.º

(Eliminada.)

## Artigo 35.º

(Eliminada.)

## SECÇÃO VI

## Delegados sindicais e comissões sindicais

## Artigo 34.º

## Nomeação

(Artigo 36.º — renumerado para artigo 34.º)

## Artigo 35.º

## Atribuições do delegado sindical

(Artigo 37.º — renumerado para artigo 35.º)

## CAPÍTULO VII

## Da organização financeira

## Artigo 36.º

## Receitas

(Artigo 38.º — renumerado para artigo 36.º)

(Artigo 39 — renumerado para artigo 37.º)

## Artigo 37.º

## Fundos

O Sindicato terá um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta mensal, de acordo com os respectivos balancetes, e que será afectado a despesas imprevisíveis, tais como fundos de solidariedade para com os associados despedidos involuntariamente ou em greve, e outros fins de acordo com os objectivos do Sindicato, sempre que possível.

## CAPÍTULO VIII

## Disposições finais e transitórias

(Artigo 40.º — renumerado para artigo 38.º)

## Artigo 38.º

## Revisão dos estatutos

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — As alterações dos estatutos terão de ser aprovados por maioria de três quartos dos sócios inscritos na assembleia geral e no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 39.º

## Fusão, extinção e dissolução

(Artigo 41.º — renumerado para artigo 39.º)

(Artigo 42.º — renumerado para artigo 40.º)

## Artigo 40.º

## Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entram imediatamente em vigor.

2 — No prazo de 90 dias a partir da entrada em vigor destes estatutos, ocorrerão os actos eleitorais para os órgãos do Sindicato previstos nas alíneas b), c), d) e e) do artigo 15.º dos presentes estatutos.

3 — Até à realização das eleições para os órgãos e respectivas tomadas de posse, mantêm-se em funções órgãos eleitos na última assembleia eleitoral.

## ANEXO I

## Regulamento eleitoral

## SECÇÃO I

## Disposições gerais

## Artigo 1.º

## Capacidade

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — Os sócios poderão reclamar sobre eventuais irregularidades e omissões dos cadernos eleitorais para a comissão de fiscalização eleitoral durante o período da sua exposição.

4 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham inscrição no Sindicato no mínimo de seis meses.

5 — Não podem ser eleitos:

a) Os sócios condenados a pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;

b) Os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato;

c) Os que estejam em situação de reforma.

## Artigo 2.º

### Assembleia eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral funciona ordinariamente para eleição dos corpos gerentes de quatro em quatro anos e até 31 de Março ou no prazo máximo de 90 dias após o término dos mandatos para a eleição dos corpos gerentes e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente da mesa dos órgãos deliberativos.

2 — .....

3 — A convocação deverá ser publicada em um jornal diário nacional com a antecedência de 45 dias.

4 — Da convocatória deverá constar o prazo de apresentação das listas, bem como o dia, hora e local onde funcionam as mesas de voto.

## Artigo 5.º

### Candidaturas

1 — A apresentação de candidatura consiste na entrega ao presidente da mesa dos órgãos deliberativos das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos quer efectivos quer suplentes para todos os órgãos do Sindicato.

2 — Cada lista será acompanhada de uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10 % dos sócios, identificados pelo nome completo, legível, e número de sócio do Sindicato.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

## Artigo 8.º

### Assembleia de voto

1 — As assembleias de voto funcionarão nas instalações do Sindicato e em qualquer outro local que a mesa dos órgãos deliberativos determinar.

2 — .....

3 — .....

## Artigo 9.º

### Constituição da mesa

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá prover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral, devendo eleger entre os diversos delegados um presidente e um secretário.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4 — As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega das candidaturas.

5 — Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

## Artigo 12.º

### Recursos

1 — .....

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada por escrito aos recorrentes e afixada na sede, delegações ou secções do Sindicato.

3 — .....

## ANEXO II

### Regulamento da mesa da assembleia geral

## Artigo 1.º

### Convocação

1 — .....

2 — A convocação das reuniões para os fins constantes das alíneas b), c), d) e f) do artigo 22.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para as publicações dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, é de 45 dias.

## ANEXO III

### Regulamento das delegações

(Eliminados os artigos 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º e 11.º)

## Artigo 12.º

(Renumerado para artigo 5.º)

## Artigo 5.º

1 — Compete ao coordenador da delegação regional a direcção e a coordenação da actividade da delegação e ainda convocar e presidir às reuniões da sua área geográfica.

2 — Compete ao coordenador da delegação regional elaborar em tempo o orçamento da delegação para respectiva apreciação da direcção nacional, que o apresentará para aprovação do conselho geral do Sindicato, nos termos da alínea c) do artigo 26.º dos estatutos.

## Artigo 13.º

(Renumerado para artigo 6.º)

## Artigo 6.º

O coordenador da delegação regional deverá definir as funções de cada um dos membros da respectiva delegação, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação dos trabalhadores, à informação e propaganda, à formação sindical, à recolha de fundos e ao aproveitamento dos tempos livres para recreio e cultura.

**Artigo 14.º***(Renumerado para artigo 7.º)***Artigo 7.º**

O coordenador da delegação regional reúne com os respectivos membros da delegação sempre que necessário, sendo os assuntos posteriormente apresentados nas reuniões da direcção nacional para deliberação.

**Artigo 15.º***(Renumerado para artigo 8.º)***Artigo 8.º**

As despesas de funcionamento das delegações serão suportadas pelo Sindicato de acordo com o orçamento previamente aprovado pelo conselho geral.

**Disposição transitória**

Após a realização da assembleia geral extraordinária descentralizada, os presentes estatutos entram de imediato em vigor, sem prejuízo das disposições legais vigentes.

Registados em 8 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 6, a fl. 114 do livro n.º 2.

**Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 11 de Janeiro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 22 de Agosto de 2007.

**17.º****Direito de tendência**

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-sindical cuja organização é, no entanto, exterior ao Sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

**30.º****Eleição e destituição dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos e são eleitos, nos termos da lei, como representantes dos tra-

balhadores, em escrutínio directo e secreto pela respectiva assembleia sindical, cabendo ao(s) delegado(s) cessante(s) e à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2 — Só poderão eleger e ser eleitos delegados sindicais os trabalhadores sindicalizados no Sindicato com as quotas em dia.

3 — O mandato dos delegados sindicais é em regra de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

4 — A eleição de novos delegados sindicais deverá verificar-se, sempre que possível, nos dois meses seguintes ao termo do mandato dos anteriores.

5 — A destituição dos delegados sindicais poderá verificar-se a todo o tempo por deliberação da respectiva assembleia sindical convocada expressamente para o efeito, com uma antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços dos trabalhadores sindicalizados presentes.

6 — A eleição e destituição dos delegados sindicais é comunicada ao respectivo serviço, após o que iniciam ou cessam imediatamente as suas funções.

7 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei.

**32.º****Eleições**

1 — Os membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia geral (MAG) são eleitos em lista conjunta, por voto directo e secreto, pela assembleia eleitoral geral de entre os associados do Sindicato com capacidade eleitoral passiva, nos termos e condições do anexo II.

2 — *(Eliminado.)*

**33.º****Duração do mandato**

A duração do mandato dos membros dos direcção, mesa da assembleia geral e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

**38.º****Competência da assembleia geral**

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador, para o que assume a forma de assembleia eleitoral geral;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

**49.º****Composição**

1 — A assembleia de delegados é constituída pelos delegados sindicais eleitos nos termos do n.º 1 do artigo 30.º

**50.º****Convocação e funcionamento**

1 — A assembleia de delegados sindicais pode reunir centralizada ou descentralizadamente.

2 — A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa, a solicitação da direcção, ou de um décimo ou 20 delegados sindicais, ou de um décimo ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais, através de convocatória a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias, na qual se indique a hora, local e objecto.

3 — Quando se trate de reunião para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e contas, o parecer do conselho fiscalizador, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano em curso, a convocatória será ainda publicada com a antecedência mínima de 15 dias, em pelo menos um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade.

4 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas através dos meios de comunicação que se mostrarem mais eficazes, idóneos e seguros.

5 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

6 — A assembleia de delegados reunirá, em sessão ordinária:

a) Até 30 de Abril de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 30 de Abril de cada ano, para aprovar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para o ano em curso, apresentados pela direcção e acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador.

7 — A assembleia de delegados reunirá em sessão extraordinária convocada pelo presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa, a solicitação da direcção, ou de um décimo ou 20 delegados sindicais, ou de um décimo ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

8 — As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos membros convocados para a respectiva sessão, ou com a presença de qualquer número passada meia hora sobre a hora marcada para o seu início.

9 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, devendo ser lavrada acta de cada reunião.

10 — A mesa da assembleia de delegados é constituída por um presidente designado pela direcção e por dois secretários eleitos pela assembleia.

11 — A mesa da assembleia de delegados sindicais é eleita na primeira sessão da assembleia após a tomada de posse da direcção do Sindicato, só então cessando o mandato da mesa anterior.

12 — Os membros eleitos para a mesa cessam ainda o seu mandato quando cessar a sua qualidade de delegados sindicais, devendo a assembleia proceder à eleição de novos membros.

51.º

**Competências**

[Eliminadas as alíneas f) e h).]

52.º

**Composição, eleição e duração do mandato**

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos quadrienalmente, nos termos do artigo 32.º

3 e 4 — (Eliminados.)

53.º

**Funcionamento**

1 — O conselho fiscalizador deverá reunir, pelo menos, de três em três meses para exercer as atribuições e competências previstas no artigo 54.º

2 — As reuniões do conselho fiscalizador poderão ser convocadas por iniciativa de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos órgãos dirigentes do Sindicato.

3 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador elege de entre os seus membros o presidente, a quem competirá convocar e dirigir as reuniões.

4 — O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5 — As deliberações do conselho fiscalizador são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal em contrário.

**ANEXO II****Regulamento eleitoral****Artigo 1.º****Capacidade eleitoral activa e passiva**

1 — Têm capacidade para eleger a direcção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscalizador os sócios que, à data da convocatória da assembleia eleitoral, estejam inscritos há pelo menos 180 dias e tenham a situação de quotização regularizada.

2 — Podem ser eleitos para membros da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscalizador os sócios que, à data da convocatória da assembleia eleitoral, estejam inscritos há pelo menos um ano e tenham a situação de quotização regularizada.

3 — .....

a) (Redacção eliminada.)

**Artigo 5.º****Forma da candidatura**

.....  
5 — Apresentação de listas candidatas:

a) A lista de candidatura à direcção, MAG e conselho fiscalizador só será considerada desde que se apresente preenchida para os três órgãos a eleger.

**Artigo 6.º****Aceitação das candidaturas**

.....

2 — Não podem ser aceites as candidaturas que: tenham candidatos sem capacidade eleitoral passiva; se encontram subscritas por sócios sem capacidade eleitoral activa ou não apresentem o número mínimo de assinaturas; não se apresentem com o número mínimo de candidatos; na lista para os órgãos centrais, não apresentem candidatos aos três órgãos, e cujas listas não sejam acompanhadas do programa de acção ou sejam apresentadas fora do prazo.

Registados em 7 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 5, a fl. 114 do livro n.º 2.

## **FEBASE — Federação do Sector Financeiro**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 6 de Dezembro de 2007.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e âmbito**

A Federação do Sector Financeiro, que adopta a sigla FEBASE, é uma associação de sindicatos filiados na UGT que representam trabalhadores do sector financeiro e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sindicatos Fundadores**

São sindicatos fundadores da Federação o Sindicato dos Bancários do Centro — SBC, o Sindicato dos Bancários do Norte — SBN, o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — SBSI, o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal — SISEP e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS.

##### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

A Federação tem sede em Lisboa, podendo ter delegações noutras localidades.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais**

##### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais**

A Federação orienta-se pelos princípios do sindicalismo democrático, consubstanciados na liberdade, unidade e democracia, bem como os da solidariedade entre todos os trabalhadores e da defesa do regime democrático, desenvolvendo a sua actividade com total independência em

relação ao Estado, empresas, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas.

##### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela FEBASE o direito de se organizarem em tendências nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — As tendências existentes na FEBASE exprimem correntes de opinião político sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela FEBASE.

3 — A regulamentação do direito de tendência consta do anexo I a estes estatutos deles fazendo parte integrante.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos objectivos e competências**

##### **Artigo 6.º**

###### **Objectivos**

Constituem objectivos da Federação:

- a) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores;
- b) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- c) Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação profissional, à participação no movimento sindical e ao desenvolvimento progressivo de uma carreira profissional adequada, incentivando a introdução de mecanismos inovadores com vista à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a dinamização destes ideais junto de organizações nacionais e internacionais em que esteja filiada.

##### **Artigo 7.º**

###### **Competências**

São competências da Federação, nomeadamente:

- a) Negociar, celebrar e outorgar, por delegação dos Sindicatos seus filiados, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, para a melhoria das condições retributivas, sócio-profissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que os Sindicatos seus filiados representam;
- b) Criar um instituto de estudos sindicais e sociais;
- c) Promover a edição de publicações para divulgação dos objectivos e acções da Federação;
- d) Filiar-se ou cooperar com associações e organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, cujos fins sejam compatíveis com os seus Estatutos;
- e) Representar os Sindicatos seus membros, por sua delegação, nas organizações internacionais em que estes estejam filiados;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Participar, nos termos da lei, ou por delegação dos Sindicatos seus filiados, nas actividades de instituições ou organismos, cuja constituição confira direito à participação de associações sindicais;
- h) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos Sindicatos seus filiados, por iniciativa própria

ou a solicitação de outras organizações ou do organismos oficiais, após audição dos mesmos;

i) Prestar assistência sindical e jurídica: aos Sindicatos seus filiados, bem como assistência judiciária sob prévia deliberação do Secretariado;

j) Promover, em articulação com os Sindicatos filiados, a realização de actividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional.

#### Artigo 8.º

##### Filiação

Podem requerer a sua inscrição e serem filiadas na Federação todas as associações sindicais que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios estatutários da Federação.

#### Artigo 9.º

##### Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretário-geral, acompanhado dos seguintes documentos:

- Exemplar dos estatutos da associação sindical;
- Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias da organização requerente;
- Acta da eleição dos corpos gerentes;
- Último orçamento e relatório de contas aprovado;
- Declaração do número de associados filiados na respectiva associação.

#### Artigo 10.º

##### Aceitação ou recusa do pedido de filiação

1 — A aceitação ou recusa do pedido de filiação é da competência do secretariado.

2 — Da deliberação a que se refere o número anterior cabe recurso para o conselho geral.

### CAPÍTULO IV

#### Dos filiados

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos Sindicatos filiados:

- Indicar os representantes para os órgãos dirigentes da Federação eleitos para o efeito em cada Sindicato filiado;
- Participar activamente na vida da Federação, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns aos trabalhadores que representam;
- Ser informados regularmente de toda a actividade desenvolvida pela Federação.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

São deveres dos Sindicatos filiados:

- Participar nas actividades da Federação;
- Cumprir e fazer cumprir os estatutos e as deliberações dos órgãos competentes;
- Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos, apoiando activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- Divulgar as publicações da Federação;
- Pagar as quotizações e demais contribuições estabelecidas nestes estatutos ou em regulamentos aprovados pelos órgãos competentes;
- Enviar ao secretariado, até 60 dias após a tomada de posse de novos corpos gerentes do sindicato respectivo ou de imediato, sempre que tenha sido decidida a sua substituição, os nomes dos seus representantes nos órgãos da Federação;
- Manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa e das actividades que levarem a cabo.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

Perdem a qualidade de filiado os Sindicatos que:

- Se retirem voluntariamente da Federação;
- Deixarem de pagar as quotizações por um período de seis meses;
- Não cumprirem o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão de filiado

Os filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

### CAPÍTULO V

#### Dos órgãos da Federação

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 15.º

##### Órgãos

Os órgãos da Federação são:

- Conselho geral da Federação;
- Conselho sectorial da actividade bancária;
- Conselho sectorial da actividade seguradora;
- Secretariado;
- Comissão fiscalizadora de contas;
- Comissão disciplinar.



**Artigo 16.º****Mandato**

O exercício do mandato para os órgãos da Federação é de quatro anos, sem prejuízo do disposto na alínea f) do artigo 12.º

**Artigo 17.º****Funcionamento dos órgãos**

Cada órgão da Federação aprovará o seu regimento, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da Federação, nomeadamente estabelecendo as regras de:

- a) Convocatória de reuniões;
- b) Fixação das datas em que se devem realizar as reuniões ordinárias e a possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias;
- c) Exigência de quórum para as reuniões;
- d) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;
- e) Deliberação por maioria ou por maioria qualificada;
- f) Elaboração de actas das reuniões;
- g) Responsabilidade colectiva e individual dos membros dos órgãos da Federação.

**Artigo 18.º****Exercício dos cargos**

Os membros dos órgãos da Federação que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso pela Federação das importâncias correspondentes, bem como das despesas efectuadas quando em serviço da Federação, nos termos do regulamento respectivo.

**SECÇÃO II****Do conselho geral da Federação****Artigo 19.º****Composição e representação do conselho geral da Federação**

1 — O conselho geral da Federação é constituído por representantes dos Sindicatos filiados nos termos do número seguinte e pelos membros que compõem o secretariado.

2 — Cada Sindicato indicará cinco membros por cada 5000 associados ou fração.

3 — No caso de algum dos Sindicatos integrantes ter um número de associados superior à soma dos associados de todos os outros, esse Sindicato indicará um número de membros igual ao conjunto dos indicados por todos os outros Sindicatos, não podendo, porém, ter maioria absoluta no conselho geral da Federação.

4 — Os membros a indicar nos termos do número anterior têm de pertencer aos órgãos dos Sindicatos filiados.

**Artigo 20.º****Competências**

Compete, em especial, ao conselho geral da Federação:

- a) Definir as orientações para a actividade da Federação;
- b) Analisar e pronunciar-se sobre a actuação dos órgãos da Federação;
- c) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais;
- d) Deliberar sobre alterações aos estatutos da Federação;
- e) Eleger, por voto directo e secreto, a mesa do conselho geral, a comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar;
- f) Aprovar o regulamento disciplinar e o regulamento de reembolso dos encargos previstos no artigo 18.º;
- g) Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e o orçamento elaborados pelo secretariado, após parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- h) Aprovar o regulamento de funcionamento do conselho geral da Federação;
- i) Deliberar sobre a participação, como observadores, de Sindicatos não filiados;
- j) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos de decisões do secretariado;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que o secretariado, a comissão fiscalizadora de contas ou a comissão disciplinar entendam dever submeter à sua apreciação;
- l) Deliberar sobre fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar ao património.

**Artigo 21.º****Reuniões**

1 — O conselho geral da Federação reúne em sessão ordinária:

- a) Para aprovação do relatório e contas até 31 de Maio de cada ano;
- b) Para aprovação do plano de actividades e orçamento até 31 de Dezembro de cada ano.

2 — O conselho geral da Federação reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação do conselho geral da Federação;
- b) A requerimento do secretariado, da comissão fiscalizadora de contas ou da comissão disciplinar;
- c) A requerimento fundamentado de um dos Sindicatos filiados;
- d) Nas condições previstas na lei para as associações sindicais.

3 — As reuniões do conselho geral da Federação são dirigidas por uma mesa constituída por cinco membros eleitos por este, tendo o presidente voto de qualidade.

4 — O mandato da mesa eleita nos termos do número anterior é de um ano.

5 — A comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar podem participar nas reuniões do conselho geral da Federação, sem direito a voto.

#### Artigo 22.º

##### Deliberações

As deliberações do conselho geral da Federação são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nas alíneas c), d) e l) do artigo 20.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de dois terços dos seus membros.

#### Artigo 23.º

##### Convocação

As reuniões do conselho geral da Federação são convocadas com observância das seguintes regras:

a) A convocatória das reuniões previstas no artigo 21.º deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de quarenta e oito horas, através do meio considerado mais eficaz;

b) No caso do conselho geral da Federação ser convocado ao abrigo do n.º 2 do artigo 21.º, a ordem dos trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento.

### SECÇÃO III

#### Dos conselhos sectoriais da actividade bancária e seguradora

##### SUBSECÇÃO I

##### Da actividade bancária

#### Artigo 24.º

##### Composição e representação do conselho sectorial da actividade bancária

1 — O conselho sectorial da actividade bancária é constituído pelos membros indicados para o conselho geral da Federação pelos Sindicatos do Sector da Banca e pelos membros do sector bancário que integram o secretariado.

2 — Os membros do sector dos seguros que integram o secretariado participarão nas reuniões do conselho sectorial da banca, com direito a intervirem mas sem direito a voto.

#### Artigo 25.º

##### Competências

1 — Compete, em especial, ao conselho sectorial da actividade bancária:

a) Propor ao secretariado a admissão de outros Sindicatos na Federação;

b) Deliberar, por proposta do secretariado, sobre as propostas finais de revisão das convenções colectivas de trabalho, tabelas salariais ou quaisquer protocolos com incidência sobre os instrumentos de regulamentação colectiva, bem como autorizar os acordos finais respectivos;

c) Nomear, sob proposta do secretariado, a comissão instaladora de uma estrutura de âmbito nacional para os SAMS e definir as linhas orientadoras da sua criação e implementação.

##### SUBSECÇÃO II

##### Da actividade seguradora

#### Artigo 26.º

##### Composição e representação do conselho sectorial da actividade seguradora

1 — O conselho sectorial da actividade seguradora é constituído pelos membros indicados para o conselho geral da Federação pelos Sindicatos do Sector de Seguros e pelos membros do sector de seguros que integram o secretariado.

2 — Os membros do sector bancário que integram o secretariado participarão nas reuniões do conselho sectorial da actividade seguradora, com direito a intervirem mas sem direito a voto.

#### Artigo 27.º

##### Competências

Compete, em especial, ao conselho sectorial da actividade seguradora:

a) Propor ao secretariado a admissão de outros sindicatos na Federação;

b) Deliberar, por proposta do secretariado, sobre as propostas finais de revisão de convenções colectivas de trabalho, tabelas salariais, ou quaisquer protocolos com incidência sobre os instrumentos de regulamentação colectiva, bem como autorizar os acordos finais respectivos.

##### SUBSECÇÃO III

##### Disposições comuns

#### Artigo 28.º

##### Reuniões

1 — Os conselhos sectoriais das actividades bancária e seguradora reúnem em sessão ordinária:

a) Por deliberação do conselho de cada um dos sectores;

b) Sempre que o secretariado o entender necessário.

2 — Os conselhos sectoriais das actividades bancária e seguradora reúnem extraordinariamente requerimento de um dos Sindicatos filiados no respectivo sector.

3 — As reuniões dos conselhos sectoriais das actividades bancária e seguradora serão dirigidos por uma mesa constituída por quatro membros do secretariado, indicados por este, sendo presidida pelo secretário-geral.

#### Artigo 29.º

##### Deliberações.

As deliberações dos conselhos sectoriais das actividades bancária e seguradora são tomadas por maioria simples.

### Artigo 30.º

#### Convocação

1 — A convocação dos conselhos sectoriais das actividades bancária e seguradora é feita pelo secretariado.

2 — A convocatória das reuniões previstas na artigo 28.º deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência, salvo em casos de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de quarenta e oito horas, através de meio considerado mais eficaz.

3 — No caso dos conselhos sectoriais das actividades bancária e seguradora serem convocados ao abrigo do n.º 2 do artigo 28.º a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento.

### SECÇÃO IV

#### Do secretariado da Federação

### Artigo 31.º

#### Composição do secretariado

1 — O secretariado é constituído por um número de membros efectivos, indicados pelos sindicatos integrantes, na proporção de um elemento por cada 5000 associados ou fracção.

2 — Os membros indicados têm de ser, obrigatoriamente, da direcção ou órgão equivalente dos Sindicatos.

3 — No caso de algum dos Sindicatos integrantes da Federação ter um máximo de associados superior à soma dos associados de todos os outros aplicam-se os princípios e orientações estabelecidos para a composição do conselho geral da Federação, nos termos do n.º 3 do artigo 19.º dos estatutos.

4 — Serão eleitos, de entre e pelos membros do secretariado:

a) Um secretário-geral que coordenará a actividade do secretariado;

b) Cinco vice-secretários-gerais, os quais têm de ser de sindicatos diferentes.

5 — O secretário-geral exercerá funções pelo período de um ano, nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.

6 — O secretário-geral será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vice-secretários-gerais, nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.

### Artigo 32.º

#### Competências

1 — Compete, exclusivamente, ao Secretariado:

a) Dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos;

b) Elaborar, com base nas sugestões apresentadas pelos Sindicatos filiados, propostas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

c) Negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

d) Elaborar até 31 de Maio de cada ano o relatório e contas e até 30 de Novembro o plano de actividades e o orçamento e submetê-los à comissão fiscalizadora de contas para parecer e ao conselho geral da Federação para aprovação;

e) Deliberar sobre pedidos de filiação e ou readmissão na Federação;

f) Representar externamente a Federação;

g) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

h) Apreciar e remeter ao conselho geral da Federação, para deliberação, o regulamento disciplinar apresentado pela comissão disciplinar;

i) Assegurar e desenvolver a ligação, a todos os níveis, entre os Sindicatos filiados e entre estes e a Federação;

j) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e acções aprovadas pelo conselho geral da Federação, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

k) Designar os órgãos dirigentes do Instituto de estudos sindicais e sociais.

### Artigo 33.º

#### Definição de funções

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas no secretariado, por forma a assegurar o pleno exercício das suas competências.

2 — O secretariado poderá delegar poderes para a prática de certos e determinados actos.

### Artigo 34.º

#### Reuniões

1 — O secretariado reúne, pelo menos, uma vez por mês.

2 — O secretariado poderá ainda reunir a requerimento de qualquer dos seus membros.

### Artigo 35.º

#### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — O secretário-geral não tem direito a voto de qualidade.

### Artigo 36.º

#### Convocatória

A convocação do secretariado incumbe ao secretário-geral ou a quem o substitua.

### Artigo 37.º

#### Forma de obrigar

Para obrigar a Federação são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros do secretariado.

## SECÇÃO V

### Da comissão fiscalizadora de contas

#### Artigo 38.º

##### Composição da comissão fiscalizadora de contas

1 — A comissão fiscalizadora de contas é constituída por três membros, eleitos pelo conselho geral da Federação.

2 — Para a comissão fiscalizadora de contas não podem ser eleitos membros do conselho geral da Federação ou do secretariado.

#### Artigo 39.º

##### Competências

Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Fiscalizar as contas da Federação;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o plano de actividades e o orçamento apresentados pelo secretariado;
- c) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da Federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;
- d) Eleger um coordenador, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 40.º

##### Reuniões da comissão fiscalizadora de contas

1 — A comissão fiscalizadora de contas reúne, pelo menos, duas vezes por ano, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão fiscalizadora de contas poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

3 — A comissão fiscalizadora de contas só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO VI

### Da comissão disciplinar

#### Artigo 41.º

##### Composição da comissão disciplinar

1 — A comissão disciplinar é constituída por três membros, eleitos pelo conselho geral da Federação.

2 — Para a comissão disciplinar não podem ser eleitos membros do conselho geral da Federação ou do secretariado.

#### Artigo 42.º

##### Competências

1 — Compete à comissão disciplinar:

- a) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo o respectivo procedimento ao órgão competente;

b) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da Federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;

c) Eleger, na sua primeira reunião, um coordenador a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;

d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

e) Elaborar um regulamento disciplinar a apresentar ao secretariado, que emitirá o seu parecer ao conselho geral.

2 — No uso das competências constantes da alínea a) do número anterior deve ser assegurado o procedimento escrito e o exercício do direito de defesa.

#### Artigo 43.º

##### Reuniões da comissão disciplinar

1 — A comissão disciplinar reúne sempre que necessário, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão disciplinar poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros.

3 — A comissão disciplinar só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO VI

### Das receitas

#### Artigo 44.º

##### Receitas

Constituem receitas da Federação:

- a) As quotizações dos Sindicatos filiados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;
- d) Outras receitas legalmente previstas.

#### Artigo 45.º

##### Quotização

1 — Sob proposta do secretariado, a quotização de cada associado é fixada pelo conselho geral da Federação, tendo em conta a média ponderada proporcional ao número de mandatos de cada Sindicato neste órgão e ao número de associados de cada Sindicato filiado.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao final do mês seguinte àquele a que respeitar.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 46.º

##### Da fusão, integração e dissolução

1 — É ao conselho geral da Federação que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da Federação, devendo, para o efeito, ser expressamente convocado.

2 — A decisão sobre qualquer das competências referidas no número anterior só pode ser tomada por uma maioria qualificada de dois terços dos votos dos seus membros.

3 — Compete igualmente ao conselho geral da Federação deliberar sobre a liquidação e o destino do património.

#### Artigo 47.º

##### Revisão dos estatutos

1 — A alteração total ou parcial dos estatutos compete ao conselho geral da Federação.

2 — A convocação do conselho geral da Federação para alteração dos estatutos pode ser requerida:

- a) Pelo secretariado;
- b) Por membros do conselho geral nas condições previstas na lei para as associações sindicais;
- c) Por qualquer sindicato filiado na Federação.

3 — Sempre que o conselho geral da Federação for convocado para alteração dos estatutos poderão ser apresentados projectos de alteração total ou parcial até 30 dias antes da realização do conselho geral.

#### Artigo 48.º

##### Primeiro conselho geral da Federação

No prazo de 60 dias após a publicação dos presentes estatutos a comissão instaladora convocará a primeira reunião do conselho geral da Federação.

#### Artigo 49.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### ANEXO I

#### Regulamento do direito de tendência

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da FEBASE é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho geral.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da FEBASE.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da FEBASE, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

#### Artigo 6.º

##### Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros do conselho geral.

#### Artigo 7.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

#### Artigo 8.º

##### Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários da FEBASE;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;
- d) Evitar quaisquer acções que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Registados em 7 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 4, a fl. 114 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **APERLU — Associação Portuguesa dos Empregadores do Sector de Resíduos e Limpeza Urbana — Alteração.**

Alteração, aprovados em assembleia geral realizada em 5 de Dezembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007.

#### Artigo 23.º

##### **Reuniões ordinárias e extraordinárias**

1 — A Assembleia Geral tem duas reuniões ordinárias por ano:

a) Uma, em Novembro, para apreciação e aprovação do orçamento para o ano seguinte e, quando for caso disso, eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, bem como das comissões que porventura se entender criar;

b) Outra, em Março, para discutir e votar o relatório e contas da direcção relativos ao ano anterior.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente por requerimento da direcção ou do conselho fiscal, bem como sempre que haja necessidade de se proceder a eleições suplementares para o preenchimento de vagas nos órgãos da Associação.

3 — A assembleia reunirá também extraordinariamente a requerimento de, no mínimo, 10 % ou 200 dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

4 — Nos requerimentos referidos nos números anteriores terão sempre de ser expressamente indicados os assuntos que se pretendem tratar, devendo ser devidamente fundamentada a sua inclusão na ordem de trabalhos.

Registados em 6 de Fevereiro 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 10, a fl. 82 do livro n.º 2.

### **Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal — ANORECA — Alteração.**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral extraordinária de 27 de Dezembro de 2007.

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 1.º

##### **Denominação, natureza, sede e duração**

1 — A Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal — ANORECA é uma associação de pessoas singulares ou colectivas que se dediquem à actividade do ensino da condução automóvel em todo o território português, incluindo as Regiões Autónomas, constituída nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C175, de 30 de Abril, ficando ainda sujeita à demais legislação de direito privado ou de direito público em vigor.

2 — As pessoas singulares, para serem associadas da ANORECA, têm de ser titulares de alvará de escola de condução, ou sócias, gerentes ou administradores de entidade titular de alvará de escola de condução.

##### Artigo 2.º

##### **Sede**

A Associação tem a sua sede na Estrada Exterior da Circunvalação, 2929 Rio Tinto, podendo ser alterada por deliberação da assembleia geral.

##### Artigo 3.º

##### **Duração**

A Associação constitui-se por tempo indeterminado.

##### Artigo 4.º

A Associação poderá filiar-se, associar-se ou aderir a organismos afins, nacionais ou estrangeiros, nomeadamente

dos países de língua oficial portuguesa, bem como criar delegações ou quaisquer outras formas de representação.

## Artigo 5.º

### Objecto e fins

1 — A Associação tem por objectivos:

a) A prossecução de interesses dos seus associados, particularmente ou de carácter profissional, representando-os junto de pessoas singulares ou colectivas, governamentais e não governamentais, públicas ou privadas;

b) Celebrar acordos colectivos de trabalho, contratos ou outros compromissos, defendendo a sua execução, quer perante os seus associados, quer perante sindicatos ou outro tipo de instituições de natureza económica ou social;

c) Promover e defender a qualidade da condução e da segurança rodoviária, promovendo ou patrocinando cursos de formação e reciclagem, que podem tomar a forma de:

1) Cursos de formação de instrutores da condução automóvel;

2) Cursos de actualização de instrutores da condução automóvel;

3) Cursos de formação de examinadores da condução automóvel;

4) Cursos de actualização de examinadores da condução automóvel;

5) Cursos de formação de directores de escolas de condução;

6) Cursos de actualização de directores de escolas de condução;

7) Cursos de formação de inspectores de veículos automóveis;

8) Cursos de actualização de inspectores de veículos automóveis.

e todos os demais cursos necessários para o desenvolvimento geral da actividade dos seus associados, bem como a promoção da segurança rodoviária.

2 — Para a prossecução dos seus objectivos a Associação:

a) Dotar-se-á dos meios económicos, técnicos, culturais e sociais no sentido de uma adaptação constante e permanente de acordo com as exigências da evolução do ensino da condução automóvel;

b) Elabora um código deontológico relativo às condições do exercício profissional dos seus associados e promove o seu cumprimento, de forma a desenvolver e consolidar a solidariedade profissional entre todos os associados;

c) Realiza projectos de análise de necessidades, de inovação e de avaliação no domínio da condução automóvel;

d) Formula pareceres e recomendações, por iniciativa própria ou a solicitação de terceiros, relativamente às questões de política, prática e meios do ensino da condução automóvel;

e) Realiza e apoia a organização de congressos, seminários e colóquios, nacionais e internacionais;

f) Edita e publica boletins, revistas e livros;

g) Define os critérios a que devem obedecer os cursos no domínio da formação da condução automóvel ou de formação dos seus profissionais;

h) Contacta e coopera com instituições governamentais e não governamentais, nacionais, estrangeiras, comunitárias e internacionais.

## CAPÍTULO II

### Associados

## Artigo 6.º

### Admissão

1 — Serão admitidos como sócios as pessoas singulares que sejam titulares de alvará de escola de condução, ou sócias, gerentes ou administradores de entidade titular de alvará de escola de condução, ou as pessoas colectivas, que exerçam a actividade do ensino da condução automóvel, de acordo com as condições exigidas para a sua inscrição, competindo à direcção essa verificação, sendo de inscrição livre para todos os profissionais.

2 — Os associados serão inscritos em uma das seguintes categorias:

a) Associados efectivos — todos aqueles admitidos nos termos do n.º 1;

b) Associados fundadores — todos os associados constantes da lista anexa aos presentes estatutos e que contribuam com recursos financeiros e disponibilidade pessoal para a sua viabilização e ou outorgaram a escritura de constituição;

c) Associados honorários — as pessoas singulares ou colectivas nacionais ou estrangeiras que, pelos seus méritos e contribuição para a promoção e desenvolvimento do ensino da condução automóvel, que a assembleia geral da Associação, sob proposta da direcção entenda merecerem tal distinção e aceitem o convite que lhes seja feito com essa finalidade.

3 — Apenas os associados fundadores e os associados efectivos têm direito de voto.

## Artigo 7.º

1 — O pedido de inscrição dos associados efectivos deverá ser apresentado por escrito pelo candidato a associado, dirigido à direcção, que o apreciará na primeira reunião a efectuar após o pedido.

2 — No prazo de cinco dias a contar da data da decisão da direcção, deve ser notificado ao interessado o deferimento ou indeferimento do pedido, considerando-se a inscrição a partir da data da reunião da direcção, no caso do deferimento.

3 — No caso de indeferimento do pedido de inscrição, o candidato a associado poderá no prazo de 30 dias a contar da data da notificação recorrer para a assembleia geral.

## Artigo 8.º

### Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

a) Eleger e serem eleitos para os órgãos da Associação;

b) Tomar parte e votar na assembleia geral;

c) Apresentar sugestões relativas à realização dos objectivos estatutários;

d) Participar nas actividades da Associação e usufruir de todas as regalias que ela proporcione;

e) Solicitar aos órgãos sociais as informações e esclarecimentos que tiverem por convenientes sobre a condução das actividades da Associação, nomeadamente ser informado dos resultados que esta levou a cabo;

f) Examinar as contas, documentos e livros relativos às actividades da Associação nos oito dias que antecedem a assembleia geral;

g) Utilizar, nos termos regulamentares, os serviços que a Associação ponha à sua disposição.

#### Artigo 9.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

a) Contribuir para o prestígio da Associação fomentando por todos os meios ao seu alcance o seu programa de desenvolvimento;

b) Exercer os cargos para que forem eleitos ou designados, salvo motivo especial de escusa reconhecidamente impositivo;

c) Cumprir e fazer cumprir diligentemente as obrigações estatutárias e regulamentares e as deliberações dos órgãos sociais;

d) Pagar com regularidade as contribuições, as jóias e as quotas fixadas pela assembleia geral, com excepção dos associados fundadores que estão isentos do pagamento de quotas;

e) Colaborar nas actividades promovidas pela Associação aprovadas em assembleia geral, bem como em todas as acções necessárias à prossecução dos seus objectivos.

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

a) Os que por escrito o solicitarem à direcção;

b) Os que deixem de preencher as condições estatutárias de admissão, com excepção dos associados fundadores e honorários;

c) Os que pela sua conduta contribuam ou concorram deliberadamente para o descrédito ou prejuízo da Associação;

d) Os que de forma reiterada desrespeitem os deveres estatutários, regulamentares ou ilegalmente desobedeçam às deliberações legalmente tomadas pela Associação;

e) Os que, tendo em dívida quaisquer encargos ou em atraso mais de 12 meses de quotas, não pagarem os respectivos débitos dentro do prazo fixado pela direcção por carta registada com aviso de recepção.

2 — A exclusão de um associado é sempre deliberada pela assembleia geral, por iniciativa ou sobre proposta fundamentada da direcção, exigindo-se o voto favorável de dois terços do total de votos dos associados presentes.

### CAPÍTULO III

#### Disciplina

##### Artigo 11.º

###### Sanções

1 — As infracções às normas estatutárias ou regulamentares e a inobservância das deliberações da assembleia geral, da direcção e das delegações distritais ficam sujeitas às seguintes sanções:

- a) Advertência verbal;
- b) Advertência registada;
- c) Suspensão;
- d) Exclusão.

2 — A pena de suspensão nunca poderá exceder um período de 90 dias.

3 — A proposta da pena de expulsão, após audição do arguido em processo disciplinar, implica obrigatoriamente a suspensão do gozo e exercício dos direitos associativos.

##### Artigo 12.º

###### Poder disciplinar

1 — Compete à direcção organizar ou mandar organizar pelos serviços competentes todos os processos destinados à apreciação e julgamento das infracções disciplinares.

2 — Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao arguido seja dada a possibilidade de apresentar por escrito a sua defesa, no prazo de 15 dias.

3 — Compete também à direcção a aplicação das sanções previstas no artigo anterior, com excepção da pena de exclusão, que compete à assembleia geral nos termos da alínea f) do artigo 25.º

##### Artigo 13.º

###### Recursos

1 — Das deliberações a aplicar qualquer sanção disciplinar, cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar da data do seu conhecimento.

2 — O recurso será obrigatoriamente apreciado no prazo de 60 dias a contar da data da entrada do pedido na Associação, devendo ser instruído com os documentos necessários à prova dos factos alegados.

3 — O associado recorrente pode, através do presidente da assembleia geral, não só solicitar à direcção qualquer documento necessário à instrução do processo que conste dos arquivos da Associação, como também solicitar a concessão de prazo para a obtenção de qualquer documento, quando não lhe seja possível obtê-lo dentro do prazo.

##### Artigo 14.º

1 — Nos recursos a que se refere o artigo anterior o recorrente pode requerer à assembleia geral a audição do seu depoimento pessoal e a inquirição de testemunhas até ao máximo de 10.

2 — O recurso deve ser julgado no prazo de 90 dias a contar da data da sua entrega ao presidente da assembleia geral ou do termo do prazo concedido ao recorrente para juntar documentos.



## CAPÍTULO IV

### Eleições

#### Artigo 15.º

##### Eleição dos órgãos sociais

1 — Os órgãos sociais serão eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios inscritos nos competentes cadernos eleitorais.

2 — Só podem ser eleitos os associados ou os representantes destes que à data da elaboração dos cadernos eleitorais estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3 — As eleições efectuar-se-ão até 31 de Maio, sendo a eleição de todos os órgãos sociais efectuada por voto secreto, podendo os associados votar através do seu representante legal junto da Associação.

#### Artigo 16.º

1 — Os associados que estejam impossibilitados de estar presentes na assembleia eleitoral poderão votar por correspondência, devendo para o efeito solicitar com antecedência ao presidente da mesa da assembleia os boletins de voto, a quem deverão, depois de preenchidos, ser endereçados em envelope fechado.

2 — Cada associado dispõe de um voto, e ainda disporá por alvará inscrito de mais um voto por cada três anos completos de inscrição na Associação, podendo nomear um representante por alvará, o qual poderá ser eleito para os órgãos sociais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os associados fundadores que sejam proprietários directa ou indirectamente de alvarás de escolas de condução disporão de mais seis votos por cada um desses alvarás inscrito na Associação.

#### Artigo 17.º

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deverá marcar a data das eleições, convocar a assembleia eleitoral, organizar os respectivos cadernos, apreciar as eventuais reclamações e verificar a regularidade das candidaturas e do processo eleitoral.

2 — A convocação da assembleia eleitoral é feita por aviso postal com pelo menos 15 dias de antecedência, dele devendo constar o local, dia, hora e ordem de trabalhos e será ainda efectuada por meio de anúncios, afixados na sede da Associação, com antecedência mínima de 15 dias.

## CAPÍTULO V

### Órgãos sociais

#### SECÇÃO I

##### Disposições comuns

#### Artigo 18.º

##### Órgãos

1 — São órgãos sociais da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — A Associação disporá ainda de delegações distritais.

3 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, para o desempenho de um mandato de três anos, sendo permitida a reeleição por uma ou mais vezes.

4 — A posse dos membros integrantes daqueles órgãos é dada pelo presidente da mesa da assembleia geral, mantendo-se os cessantes ou demissionários em exercício de funções até que aquela se verifique.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 19.º

##### Natureza e composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no gozo dos seus direitos associativos e as suas deliberações são soberanas, tendo apenas por limite as disposições imperativas da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Mesa

1 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleita de entre todos os associados.

2 — Ao presidente da mesa compete convocar e dirigir os trabalhos da assembleia, no que será coadjuvado pelo secretário.

3 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4 — Ao secretário compete redigir a acta ou minuta da acta das sessões.

5 — Na falta ou impedimento do secretário, será o mesmo substituído por quem a assembleia na altura designar.

6 — Faltando a totalidade dos membros da mesa, a assembleia geral elegerá uma mesa *ad hoc* para a respectiva sessão ou reunião.

#### Artigo 21.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral pode reunir ordinária e extraordinariamente.

2 — A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por ano, até 31 de Março, para discutir e votar o relatório e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal e aprovar, sob proposta da direcção, o plano de actividades e orçamento.

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que for convocada por iniciativa do seu presidente ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou, pelo menos, um terço dos associados.

## Artigo 22.º

### Convocação

1 — A convocatória para a assembleia geral é feita por aviso postal com pelo menos 15 dias de antecedência, dele devendo constar o local, dia, hora e ordem de trabalhos.

2 — Só poderão ser tomadas deliberações sobre assuntos que constam da respectiva ordem de trabalhos, salvo se, estando presentes todos os associados, estes deliberarem por unanimidade a inclusão de qualquer outro assunto.

## Artigo 23.º

### Representação

1 — As sociedades serão representadas nas assembleias gerais por um dos seus administradores, sócios ou gerentes, ou por outro associado ou pessoa singular por ela designada, não podendo nenhum dos associados representar mais de dois dos seus membros.

2 — Os poderes de representação deverão constar de procuração devidamente legalizada ou mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral com assinatura reconhecida ou abonada pela direcção.

## Artigo 24.º

### Quórum

1 — A assembleia geral não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus associados; em segunda convocação, a assembleia geral poderá deliberar com qualquer número de associados.

2 — As duas convocações poderão constar do mesmo aviso postal, não sendo, todavia, lícito realizar a segunda reunião antes de decorrida meia hora sobre a hora marcada para a primeira.

## Artigo 25.º

### Competências

À assembleia geral compete:

a) Apreciar e votar o relatório e contas da direcção bem como o parecer do conselho fiscal relativo aos respectivos exercícios;

b) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

c) Interpretar os presentes estatutos, aprovar os regulamentos necessários e decidir sobre os casos omissos;

d) Apreciar e votar o programa de actividades anual e os planos plurianuais, bem como o orçamento anual e orçamentos suplementares, se os houver;

e) Fixar as jóias e as quotas dos associados;

f) Deliberar, sob proposta da direcção, a exclusão de associados;

g) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe forem apresentados pela direcção e pelos associados com base nas disposições estatutárias;

h) Deliberar sobre a dissolução da Associação, nos termos do artigo 38.º;

i) Conceder autorização para a alienação dos bens imóveis;

j) Deliberar sobre a criação de centros de exame;

k) Apreciar os recursos interpostos nos termos do artigo 13.º;

l) Alterar os estatutos nos termos do artigo 37.º;

m) Deliberar sobre a aceitação de legados, doações, subscrições e donativos.

## SECÇÃO III

### Direcção

## Artigo 26.º

### Composição

1 — A direcção é o órgão executivo da Associação e é composta por cinco elementos, um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais.

2 — O presidente é substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vice-presidente e na falta deste pelo tesoureiro. Na falta destes, a reunião será presidida por um dos vogais na altura escolhido para o efeito.

## Artigo 27.º

### Reuniões

1 — A direcção reunirá ordinariamente pelo menos uma vez por mês e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente ou a requerimento do vice-presidente, ou por três dos seus membros, competindo ao presidente a respectiva convocação.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

## Artigo 28.º

### Competências

1 — À direcção compete exercer todos os poderes necessários à execução das actividades que se enquadrem nas finalidades da Associação e, designadamente, as seguintes:

a) Administrar os bens da Associação e dirigir a sua actividade, podendo para o efeito contratar pessoal e colaboradores, fixando as respectivas condições de trabalho e exercer a respectiva disciplina;

b) Representar a Associação em juízo ou fora dele, na pessoa do seu presidente;

c) Constituir mandatários, os quais obrigarão a Associação de acordo com a extensão dos respectivos mandatos;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral os planos e os relatórios de actividades, bem como as contas de gerência;

e) Dirigir o serviço de expediente e tesouraria;

f) Elaborar regulamentos internos, para posterior aprovação pela assembleia geral;

g) Solicitar a convocação da assembleia geral;

h) Nomear comissões para o estudo ou execução dos objectivos e meios de acção da Associação;

i) Deliberar sobre a admissão de novos associados;

j) Aplicar aos associados as sanções previstas nestes estatutos, à excepção da prevista na alínea e) do n.º 1 do artigo 11.º;

k) Organizar cursos, colóquios, seminários e outras acções que não estando previstas nas actividades mencionadas nos números anteriores se mostrem convenientes para a prossecução dos objectivos da Associação.

2 — A Associação obriga-se pelas assinaturas de dois membros da direcção, assim como pela assinatura de um único mandatário com poderes para certa ou certas espécies de actos.

3 — A direcção poderá delegar em funcionários poderes para a prática de mero expediente.

4 — Junto da direcção e para a emissão de pareceres e propostas e estudo de questões relacionadas com a Associação e o ensino da condução funcionará um conselho consultivo composto por todos os associados fundadores e outros membros designados pela direcção, os quais elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### SECÇÃO IV

##### Conselho fiscal

###### Artigo 29.º

###### Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um vogal.

###### Artigo 30.º

###### Competências

1 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas da Associação e apresentar o respectivo parecer à assembleia geral.

2 — O conselho fiscal tem o direito de examinar os livros e documentos de escrituração, os quais lhe serão facultados pela direcção, sempre que solicitados.

###### Artigo 31.º

###### Reuniões

O conselho fiscal reúne sempre que necessário e, pelo menos, uma vez por ano, sendo convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a requerimento do presidente da direcção, do presidente da assembleia geral ou da maioria absoluta dos associados fundadores e efectivos.

#### SECÇÃO V

##### Delegações distritais

###### Artigo 32.º

###### Composição

1 — A Associação disporá de delegações em cada capital de distrito, constituída por três associados, eleitos de entre os associados pertencentes ao respectivo distrito, por um período de três anos.

2 — Os membros das delegações distritais escolherão de entre si o seu presidente na primeira reunião, devendo desse facto dar conhecimento à direcção.

###### Artigo 33.º

###### Reuniões

As delegações distritais reunirão ordinariamente de dois em dois meses e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente, da maioria dos seus membros ou a pedido da direcção, sendo as reuniões convocadas pelo seu presidente.

###### Artigo 34.º

###### Competências

Compete fundamentalmente às delegações distritais de acordo com o disposto nestes estatutos estabelecer a ligação efectiva com a direcção.

#### CAPÍTULO VI

##### Regime financeiro

###### Artigo 35.º

###### Património e fundos

1 — O património da Associação é constituído por todos os seus bens e pelos direitos que sobre eles possam recair.

2 — Constituem fundos da Associação:

- a) As quotizações e contribuições dos associados;
- b) O produto da venda de publicações e quaisquer receitas correspondentes a actividades organizadas e a serviços prestados pela Associação;
- c) Doações e outras liberalidades;
- d) Quaisquer outras receitas cuja percepção não esteja proibida por lei.

###### Artigo 36.º

O ano social corresponde ao ano civil.

#### CAPÍTULO VII

##### Disposições finais e transitórias

###### Artigo 37.º

###### Alteração de estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral extraordinária reunida para esse fim.

2 — As deliberações da assembleia geral sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

###### Artigo 38.º

###### Dissolução

1 — A Associação pode ser dissolvida mediante deliberação favorável da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

2 — A deliberação sobre a dissolução requer o voto favorável da maioria de três quartos do número total dos associados.

3 — Dissolvida a Associação, a assembleia geral deverá nomear imediatamente a comissão liquidatária, definindo o seu estatuto e indicando o destino do activo líquido, se houver.

###### Artigo 39.º

###### Omissões

Os assuntos não tratados nestes estatutos e os casos omissos serão regulados pela assembleia geral e pelas disposições legais em vigor sobre associações.

Registados em 1 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 9, a fl. 82 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

#### **Comissão de Trabalhadores da Portucel Viana, S. A. — Eleição em 22 de Janeiro de 2008 para o mandato de dois anos.**

Efectivos:

Augusto Manuel Alves da Silva.  
Carlos Alberto Pasos Gonçalves.  
Nuno Miguel Silva Vieira.  
António Fernando Pinto Afonso.  
Carlos Simão Martins Alves.

Suplentes:

Lista A:

Manuel Gaspar Lima Moreira.  
Manuel José Silva Parente.  
Eduardo José Gonçalves Matos.  
Benjamim Barros Sales Gomes.  
João Fernando Vasconcelos Castro.  
José Alberto Pereira Rocha.

Lista B:

Camilo da Torre Martins Correia.  
Fernando José Santos Oliveira.  
Paulo Jorge Pereira Dias Silva Loureiro.  
João Miguel Costa Gonçalves.  
Carlos Peixoto Faria.  
Victor José da Costa Lima.  
Jorge Manuel Swantos Freiria.  
Manuel Cândido Abreu Rodrigues.

Registados em 8 de Fevereiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 12, a fl. 122 do livro n.º 2.

#### **Comissão de Trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e Investimento, que passa a denominar-se IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação — Eleição em 9 de Janeiro de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2010).**

Efectivos:

João Alberto Carvalho Fernandes, bilhete de identidade n.º 3454856.  
Joaquim Alberto Godinho Figueiredo, bilhete de identidade n.º 7656417.  
José Manuel Fonseca Aguiar, bilhete de identidade n.º 177347.  
Maria Isabel Pereira de Almeida, bilhete de identidade n.º 4425950.  
Maria Rita S. Barbosa Varandas, bilhete de identidade n.º 127857.

Suplentes:

Celina Maria C. Gil Gonçalves da Silva, bilhete de identidade n.º 4585933.  
António José Silva Pires, bilhete de identidade n.º 4313864.  
Vanda Margarida J. Santos Narciso, bilhete de identidade n.º 7673199.

Registados em 12 de Fevereiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 13, a fl. 122 do livro n.º 1.

# REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Triunfo Internacional, Soc. Têxteis e Confecções, L.<sup>da</sup>**

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 Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Fevereiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Triunfo Internacional, Soc. Têxteis e Confecções, L.<sup>da</sup>:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que, no dia 14 de Maio de 2008, realizar-se-á na Triunfo Internacional, Soc. Têxteis e Confecções, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 9, 2686-952 Sacavém, contribuinte n.º 500290547, CAE 18230, que tem como actividade confecções de vestuário interior, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

### **SOTANCRO — Vidro de Embalagem, 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 da Indústria Vidreira, 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 29 de Janeiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SOTANCRO — Vidro de Embalagem, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa SOTANCRO — Vidro de Embalagem, S. A., nos dias 28 e 29 de Abril de 2008.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Brunswick Marine — Emea Operations, L.<sup>da</sup> Eleição realizada em 24 de Janeiro de 2008**

Amélia Conceição Gomes Rodrigues Campos, bilhete de identidade n.º 12250093, emitido em 1 de Outubro de 2002, em Viana do Castelo.

Paulo Jorge Pedrosa Barbosa, bilhete de identidade n.º 11814002, emitido em 20 de Junho de 2002, em Viana do Castelo.

Cátia Margarida Governo Aranha, bilhete de identidade n.º 12369619, emitido em 6 de Fevereiro de 2003, em Viana do Castelo.

André Espinheira Esteves, bilhete de identidade n.º 12787629, emitido em 14 de Janeiro de 2003, em Viana do Castelo.

Registados em 8 de Fevereiro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 9, a fl. 22 do livro n.º 1.

