



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras . . . 3750
- Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros . . . . . 3751
- Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações . . . . . 3752
- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros . . . . . 3753
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas) . . . . . 3754
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT 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 (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril) . . . . . 3755
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT 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 outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção) . . . . . 3756
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) . . . . . 3758
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) . . . 3759
- Aviso de projecto de portaria 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 outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro . . . . . 3760
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção 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 . . . . . 3762
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra . . . . . 3763

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins . . . . .	3765
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal . . . . .	3766
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços . . . . .	3767

#### **Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Revisão global . . . . .	3768
— CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	3786
— CCT entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . .	3805

#### **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:**

...

##### **II — Direcção:**

— Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial . . . . .	3816
— SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal . . . . .	3816
— Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante . . . . .	3816
— Sindicato dos Professores da Zona Sul . . . . .	3817

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal (APEMIP) — Alteração . . . . .	3821
--	------

##### **II — Direcção:**

— Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio (ANIM) . . . . .	3832
— Associação Portuguesa de Casinos . . . . .	3832
— APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica — Rectificação. . . . .	3833

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

— TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. — Alteração . . . . .	3833
---	------

##### **II — Eleições:**

— TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. . . . .	3843
— Páginas Amarelas, S. A. . . . .	3843

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

**I — Convocatórias:**

— ONO Packaging Portugal, S. A. ....	3844
— AP — Amoníaco de Portugal, S. A. ....	3844

**II — Eleição de representantes:**

— PT Comunicações ....	3844
— Port'Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A. ....	3845

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

**SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe 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 ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao

mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 973, dos quais 758 (78 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 727 (74,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em até 4,1 %. 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, o subsídio de refeição em 11,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que per-

mitam 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.

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

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 23, de 22 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### 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 refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas filia-

das na associação de empregadores outorgante, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Co-

municações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são 3479, dos quais 3019 (86,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 907 (26 %) auferem retribuições inferiores às convencionais entre 8,7 % e 10,7 %. 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 os subsídios de refeição devidos em caso de deslocação, em 5,4 % e 6,7 %, e as por trabalho realizado dentro e fora do país, em 6,7 % e 6,8 %. 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 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 24, de 29 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AN-

TRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores que na área da convenção prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007, e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual, são cerca de 90, dos quais 27 (30 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 5 (5,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 10,9 %. É nas empresas do escalão até 9 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de capatazaria, em 7,4 %, o subsídio de almoço, em 6,3 %, e as diuturnidades em 2,4 %. 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.

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 da convenção.

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.

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

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

**Projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, são estendidas, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais 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.

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 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT 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 (indústria de hortifrutícolas).**

Nos termos e para efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações

do contrato colectivo de trabalho entre a 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 (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

*Nota justificativa*

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a 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 (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortifrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão das alterações 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 não 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 no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2008.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 1032, dos quais 454 (44 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 58 (5,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 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 3,3 %, o subsídio de alimentação, em 2,8 %, e as prestações devidas aos trabalhadores em caso de deslocação, entre 3,3 % e 4,3 %. 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.

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 prestações previstas na alínea 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.

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 Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT 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 (indústria de hortifrutícolas).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a 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 (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas no território do continente:

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

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

#### 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 da alínea b) do n.º 1 da cláusula 65.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT 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 (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do CCT entre a 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 (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do CCT 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 (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores fabris representados pelas associações que as outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 2021, dos quais 938 (46,4 %) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção, sendo que 188 (9,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número

de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente, o subsídio de refeição e as diuturnidades, com um acréscimo, em ambos os casos, de 2,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Os sectores da confeitaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas entre outra associação de empregadores e outras associações sindicais. Uma das convenções, aplicável ao pessoal fabril, foi objecto de extensão a pedido das associações sindicais outorgantes. Nestas circunstâncias, aqueles sectores, naqueles distritos, não são abrangidos pela presente extensão. Por outro lado, a HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares têm celebrado convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria e pastelaria, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores. A presente extensão exclui, ainda, do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

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 as tabelas salariais 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.

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a 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 (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a 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 (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), 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 filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior 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 estabelecidas entre empregadores não filiados na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e trabalhadores ao seu serviço que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, desenvolvam as actividades de confeitaria e pastelaria, bem como às empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo de Portugal e na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares.

#### 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 montantes das cláusulas com conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade da presente extensão 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 cinco.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT 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 outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade

dade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do CCT 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 outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a 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 outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram dos sectores de apoio e manutenção do fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 605, dos quais 158 (26,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 89 (14,7 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,4 % às da convenção. São as empresas com mais de 21 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 2,6 %. 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.

A HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, 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 têm celebrado convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria e pastelaria, pelo que a presente extensão excluirá do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores. A presente extensão exclui, ainda, do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para o subsídio de alimentação uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor 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 é aplicável no território do continente.

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a 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 outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a 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 outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), 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 filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas 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 estabelecidas entre empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, 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.

#### 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 2009. O valor do subsídio de alimentação produz efeitos desde 1 de Julho de 2009.

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

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

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos

Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Évora e Portalegre, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes que na área da convenção se dediquem às mesmas actividades e aos trabalhadores ao seu serviço.

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 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 304, dos quais 47 (15,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o prémio de venda e o subsídio de refeição, com acréscimos, respectivamente, de 11,1 % e 1,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível VII da tabela salarial constante do anexo II é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Na área da convenção, aplicam-se também os CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais e, apenas no distrito de Évora, o CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e as mesmas associações sindicais, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores 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 a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de

aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

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

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas nos distritos de Évora e Portalegre:

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

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

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição do nível VII da tabela salarial constante do anexo II da convenção 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 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Évora e Portalegre, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações 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 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 80, dos quais 13 (16,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 7 (8,8 %) auferem retribuições em mais de 7,8 % inferiores às da convenção. São as empresas do escalão entre 21 e 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, o subsídio de refeição e o abono para falhas com acréscimos de, respectivamente, 4,2 %, 1,6 % e 4,3 %. 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.

A retribuição do nível x da tabela salarial constante do anexo III é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Na área da convenção, aplicam-se também os CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a mesma associação sindical e, apenas no distrito de Évora, o CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a mesma associação sindical, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores 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 a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas nos distritos de Évora e Portalegre:

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

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

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

3 — A retribuição do nível x da tabela salarial constante do anexo III da convenção 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 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das diuturnidades, do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

**Aviso de projecto de portaria 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 outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho 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 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*, n.ºs 17 e 21, de 8 de Maio e de 8 de Junho de 2009, respectivamente, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a 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 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*, n.ºs 17 e 21, de 8 de Maio e de 8 de Junho de 2009, 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.

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 pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 42 549, dos quais 25 060 (58,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1166 (2,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 8,3 %. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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 — 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 outro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro e de 22 de Abril de 2008, respectivamente, objecto de regulamento de extensão aprovado pela Portaria n.º 163/2008, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 15 de Fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

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 significativo. 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 das convenções celebradas 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 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.

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

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.

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a 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 outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho 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 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*, n.ºs 17 e 21, de 8 de Maio e de 8 de Junho de 2009, 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 — 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 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2009.

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

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVÉC/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.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVÉC/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 outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 22, de 8 e 15 de Junho

de 2009, respectivamente, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVÉC/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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 22, de 8 e 15 de Junho de 2009, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades do sector de vestuário, confecção e afins, fabrico de malhas e de vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante.

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 pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 58 475, dos quais 28 305 (48,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1349 (2,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 9,3 %. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

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, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 2008, e 15, de 22 de Abril de 2008. Considerando que, neste sector, tanto a ANIVÉC/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores umas e outros em número muito significativo, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVÉC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer destas associações em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

Por outro lado, considerando que as convenções objecto da presente extensão são alterações de convenções anteriores e que o âmbito do sector de actividade de aplicação



das mesmas passou a abranger a fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, actividade também abrangida pelas convenções colectivas de trabalho celebradas pela ATP, a extensão, quanto a estas actividades, apenas se aplica aos empregadores filiados na ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

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 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 é aplicável no território do continente.

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a 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 do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º e 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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 22, de 8 e 15 de Junho de 2009, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos empregadores que se dedicam à fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, 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 económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, 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.

#### 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 Março de 2009.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empre-

gadores 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 da convenção 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 nela previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível elaborar o estudo de impacto da extensão dado existir uma outra convenção colectiva de trabalho aplicável no sector e o número de níveis salariais considerados no apuramento dos quadros de pessoal de 2007 ser inferior da convenção. No entanto, foi possível apurar que no sector de actividade da convenção existem cerca de 2732 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação, em 7,4 %, o seguro de acidentes pessoais, em 5,5 %, e o abono para falhas, em 6,8 %. 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, justificam-se incluí-las na extensão.

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

As relações de trabalho na actividade de transformação de chapa de vidro são, ainda, abrangidas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas 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, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, com rectificações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46 e 48, de 15 e de 29 de Dezembro de 2008, e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outras, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004. Considerando a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, a presente extensão, a exemplo das anteriores, não abrange as empresas filiadas na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal.

Considerando que os outorgantes procederam à republicação integral da convenção, excluem-se da extensão as 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 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 das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) 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) 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 outorgantes.

2 — As retribuições previstas na tabela salarial 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 da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### *Nota justificativa*

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e nas Regiões Autónomas, exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgam.

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

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

presas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções. A convenção actualiza, ainda, o abono para deslocações, em 2,4%.

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

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

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

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

### **Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.**

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

#### **Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro:

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

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

#### **Artigo 2.º**

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

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

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

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

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### *Nota justificativa*

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Viseu se dediquem a actividades de comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 4459, dos quais 1946 (43,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 769 (17,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3%. São as empresas do escalão até nove 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 3,7%, o abono para falhas, em 3,3%, o subsídio de alimentação, em 7,5%, e o subsídio de alimentação para os trabalhadores que laboram ao sábado e ao domingo, 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 convenção abrange o comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta actividade, a presente extensão apenas abrange as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não filiados no Sindicato outorgante.

As retribuições dos níveis VIII a XIV da tabela salarial do anexo VII e a do nível XIV da tabela salarial do anexo XVIII são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseie tenha sido revogada, porque a presente extensão respeita a uma revisão parcial da convenção. Deste modo, 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 m²;

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas no distrito de Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, com excepção dos empregadores que se dediquem ao comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos;

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

2 — As retribuições dos níveis VIII a XIV da tabela salarial do anexo VII e a do nível XIV da tabela salarial do anexo XVIII apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 e 20, de 22 e de 29 de Maio de 2009, respectivamente, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

*Nota justificativa*

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 e 20, de 22 e de 29 de Maio de 2009, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade transitária de organização do transporte e trabalhadores aos seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes da primeira das convenções referidas requereram a sua extensão aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores das profissões previstas que na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma actividade; os outorgantes da segunda convenção requereram a sua extensão às empresas da mesma área e âmbito de actividade não representados pela associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As convenções 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 pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 5381, dos quais 1190 (22,1 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 622 (11,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,1 %. É nas empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, os subsídios de deslocação no continente e ilhas e no estrangeiro, em 2,3 % e 1,9 %, respectivamente, os abonos para refeição em prestação de trabalho suplementar, entre 0,9 % e 2,4 %, as diuturnidades, em 3,7 %, e o subsídio de refeição em 3,3 %. 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.

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 uma retroactividade da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à das convenções.

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

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.

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 e 20, de 22 e de 29 de Maio de 2009, respectivamente, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade transitária de organização do transporte 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 nas convenções 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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Revisão global.**

#### Cláusula preambular

A presente convenção altera o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de

15 de Março de 2005, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Princípio geral

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

desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial e ou de prestação de serviços, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão Quente», «confeitaria», «cafetaria», e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura», com o CAE 15520, 15811, 15812, 15820, 15842, 52112, 52240, 52250, 51220, 52240, 55404 e 55405, em todo o território nacional e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

4 — Este CCT abrange 45 empresas e 155 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

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

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

#### SECÇÃO II

### Categorias profissionais

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

## SECÇÃO III

## Quadro e acesso

Cláusula 8.<sup>a</sup>

## Relações nominais e quadros do pessoal

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

## Dotações mínimas

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

a) Um director de serviços ou chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;

b) Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;

c) Um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores;

d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores com arredondamento para a unidade mais próxima;

e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo, no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;

f) O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de escriturários.

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>

## Acesso

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

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

a) Competência e zelo profissionais;

b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;

c) Antiguidade.

3 — Os primeiros-escriturários, logo que completem cinco anos na categoria, somente ascenderão a chefe de secção nos casos em que o respectivo quadro de pessoal tenha de incluir estas categorias, de acordo com o disposto

nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> e observando o disposto no número anterior.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

## Prestação do trabalho

Cláusula 11.<sup>a</sup>

## Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de 40 ou 39 horas, compreendidas, respectivamente, entre segunda-feira e sexta-feira ou entre segunda-feira e as 13 horas de sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, comprometendo-se as empresas a, dentro do possível, uniformizar os seus horários de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>

## Trabalho suplementar

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

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

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia



de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 163.º do CT;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

a) Em trabalho prestado até às vinte e quatro horas, 50 % na primeira hora e 100 % nas seguintes;

b) 150 %, no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;

c) 200 %, no trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal.

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

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

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

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

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,20 € por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho por via de ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrem.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade.

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 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 do disposto nos n.ºs 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

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

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

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

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

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias,

na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

2 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, bem como de pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial, até cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, até dois dias;

d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a cinco dias;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino ou e para preparação de exames,

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

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

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

O contrato de trabalho cessa por:

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Se, no acordo de cessac o, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos   data da cessac o do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessac o.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessação do acordo de revogação

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

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

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

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

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

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

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

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Cessação do contrato por despedimento com justa causa**

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

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

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

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

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Ausência de justa causa**

Nos termos da lei:

1) A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia;

2) Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo**

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

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

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Cessação do contrato por rescisão do trabalhador**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

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

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

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais imperativas, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de receção;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa.

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;

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

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

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

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;

g) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

j) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado;

k) Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;

l) Não permitir o início da prestação de trabalho por qualquer trabalhador sem o exame médico de admissão;

m) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;

n) Descontar e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

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

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

c) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

e) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho. Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, mantendo segredo profissional, nomeadamente sobre receitas, fórmulas, dosagens de fabrico e referênciação de fornecedores e ou clientes;

g) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;

h) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;

i) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;

j) Zelar pela conservação e boa utilização do equipamento de trabalho e outros bens que lhe estiverem distribuídos para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;

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

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

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

j) Exigir de qualquer profissional, no local de trabalho, o transporte, a dorso, de pesos superiores a 25 kg;

k) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-



-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

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

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate

de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

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

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

## CAPÍTULO IX

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

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

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

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

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

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

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;

c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;

d) Na elaboração da escala de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

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

a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;

b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

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

## CAPÍTULO X

### Comissão paritária

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Composição

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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Atribuições

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

- a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação dos trabalhadores;
- b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela

eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço;

c) Verificar e decidir sobre as dúvidas de interpretação deste CCT.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Deliberações

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

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

## CAPÍTULO XI

### Formação

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

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

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

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seu trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais que execute;

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

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

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

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

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas.

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

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

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

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

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

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

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

#### SECÇÃO II

##### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como da comissão sindical de empresa, por meio de carta

registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

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

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

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

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela ge-

neralidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

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

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

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem e número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

### SECÇÃO III

#### Comissão sindical de empresa

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Reuniões com entidade patronal

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

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

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os

mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Proibição de discriminação por actividade sindical

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

### CAPÍTULO XIII

#### Benefícios sociais

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas mensal no valor de €18,50.

2 — Quando algum trabalhador de escritório, qualquer que seja a sua categoria, tenha a seu cargo os pagamentos e recebimentos das despesas e receitas praticadas em quaisquer secções da empresa, terá direito a receber um abono para falhas de quantitativo igual ao dos caixas.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

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

## ANEXO I

## Categorias profissionais e respectivas funções

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

**Chefe de escritório.** — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

**Chefe de serviços.** — O trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

**Chefe de departamento/divisão.** — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

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

**Analista de sistemas.** — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados,

a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas; pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregues de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

**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 e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoio a todos os seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

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

**Estagiário de operador informático.** — É o trabalhador que faz o tirocínio para operador.

**Telefonista.** — Presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

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

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

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

**Estagiário.** — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

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

**Paquete.** — O trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

## ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários

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

## ANEXO III

Tabela salarial

Em euros		
Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços . . . . .	697
	Chefe de escritório . . . . .	
	Chefe de serviços . . . . .	
2	Analista de sistemas . . . . .	675,50
	Chefe de departamento/divisão . . . . .	
	Contabilista/técnico de contas . . . . .	
	Inspector administrativo . . . . .	
3	Chefe de secção . . . . .	580
	Guarda-livros . . . . .	
	Programador . . . . .	
	Tesoureiro . . . . .	
4	Correspondente em línguas estrangeiras . . . . .	565
	Secretário(a) de direcção . . . . .	

Em euros		
Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
5	Caixa ..... Primeiro(a)-escriturário(a) ..... Operador informático .....	560
6	Cobrador ..... Segundo(a)-escriturário(a) ..... Estagiário de operador informático .....	508
7	Terceiro(a)-escriturário(a) ..... Guarda ..... Porteiro ..... Telefonista/contínuo (escritório) .....	470,50
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário(a) do 2.º ano .....	450
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	385
10	Paquete 16/17 anos .....	360

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

3 de Junho de 2009.

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

*Carlos Alberto dos Santos*, presidente do conselho directivo.

*João Fernando Almeida Seco e Costa*, vice-presidente do conselho directivo.

*Fernando António Brito Mendes*, tesoureiro do conselho directivo.

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

*Andrea Isabel Araújo Doroteia*, mandatária.

### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

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.

6 de Abril de 2009. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 11 de Agosto de 2009, a fl. 55 do livro n.º 11, com o n.º 195/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, e texto consolidado.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se ao distrito de Portalegre, à actividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelos sindicatos filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência do contrato

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Março de cada ano.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 27.ª

#### Retribuições certas mínimas

1 a 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)



7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €16,40, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de €4,25.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de €13,60 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

(em vigor de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010)

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório . . . . . Gerente comercial . . . . .	614,50
II	Chefe de serviços . . . . . Programador . . . . . Técnico administrativo . . . . . Chefe de compras . . . . . Chefe de vendas . . . . .	594,50
III	Guarda-livros . . . . . Chefe de secção . . . . . Assistente administrativo . . . . . Inspector de vendas . . . . . Caixeiro chefe de secção . . . . . Encarregado de armazém . . . . .	550
IV	Secretário-correspondente . . . . . Subchefe de secção . . . . . Escriturário especializado . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Caixeiro-encarregado . . . . . Caixeiro-viajante . . . . . Vendedor especializado . . . . .	495
V	Primeiro-escriturário . . . . . Caixa . . . . . Estagiário de programação . . . . . Recepcionista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Primeiro-caixeiro . . . . . Fiel de armazém . . . . . Caixeiro de praça . . . . . Expositor . . . . . Propospector de vendas . . . . . Talhante de 1. <sup>a</sup> . . . . . Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ourives-reparador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . .	470
VI	Segundo-escriturário . . . . . Recepcionista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Cobrador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Segundo-caixeiro . . . . .	455

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
VI	Propagandista . . . . . Demonstrador . . . . . Talhante de 2. <sup>a</sup> . . . . . Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ourives-reparador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . .	455
VII	Terceiro-escriturário . . . . . Telefonista . . . . . Cobrador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Terceiro-caixeiro . . . . . Empregado de armazém . . . . . Costureira de emendas . . . . . Talhante de 3. <sup>a</sup> . . . . . Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Ourives-reparador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Caixa de balcão . . . . .	453
VIII	Contínuo . . . . . Guarda . . . . . Porteiro . . . . . Repositor . . . . . Operador de máquinas de embalar . . . . . Embalador . . . . . Distribuidor . . . . . Servente . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Servente de limpeza . . . . .	450
IX	Estagiário dactilógrafo do 3.º ano . . . . . Caixeiro-ajudante do 3.º ano . . . . . Ajudante de costureira e emendas do 3.º ano . . . . . Ajudante de talhante do 3.º ano . . . . . Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano . . . . . Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano . . . . .	450
X	Estagiário dactilógrafo do 2.º ano . . . . . Caixeiro-ajudante do 2.º ano . . . . . Ajudante de costureira e emendas do 2.º ano . . . . . Ajudante de talhante do 2.º ano . . . . . Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano . . . . . Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano . . . . .	450
XI	Estagiário dactilógrafo do 1.º ano . . . . . Caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . . Ajudante de costureira e emendas do 1.º ano . . . . . Ajudante de talhante do 1.º ano . . . . . Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano . . . . . Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano . . . . .	450
XII	Paquete do 2.º ano . . . . . Praticante do 2.º ano . . . . .	450
XIII	Paquete do 1.º ano . . . . . Praticante do 1.º ano . . . . .	450

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2441 empresas e 3670 trabalhadores.

*Nota.* — As matérias do CCT que não foram objecto da presente revisão mantêm a redacção em vigor.

Portalegre, 30 de Junho de 2009.

Pela ACISDP — Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre:

*Francisco José Meira Martins da Silva*, presidente da direcção.

*Carlos José Carreira Meira*, vice-presidente da direcção.

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

*Francisco José Meira Martins da Silva*, mandatário.

*Carlos José Carreira Meira*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*António João Parra Queiroz*, mandatário.

*João António Mota Lourenço*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*José António Vila Nova da Silva*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se ao distrito de Portalegre, à actividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelos sindicatos filiados nas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Março de cada ano.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

2 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

3 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

4 — 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.

5 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO II

#### Carreira profissional

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão e acesso

1 — A idade mínima de admissão ao trabalho é de 16 anos.

2 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

3 — Nenhum profissional poderá ser colocado na categoria de praticante ou pacote desde que tenha 18 ou mais anos de idade.

4 — Nenhum profissional com 21 ou mais anos de idade poderá ter categoria inferior a terceiro-caixeiro, terceiro-escriurário, costureira de emendas, relojoeiro-reparador, ourives-reparador ou talhante.

5 — Serão pacotes ou praticantes do 1.º ou 2.º ano, conforme tenham 16 ou 17 anos de idade.

6 — As habilitações escolares mínimas para admissão são:

a) Para empregados de escritório, a partir de estagiários, inclusive, a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente;

b) Para empregados de comércio, vendas externas, armazém, telefonistas, cobradores e auxiliares, a escolaridade mínima obrigatória, exceptuando-se aqueles que à data da entrada em vigor do presente CCT tenham 18 ou mais anos;

c) Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade mínima obrigatória podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as condições:

1) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatório;

2) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar;

3) Os representantes, por escrito, concedam autorização.

7 — As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em

vigor do presente CCT desempenham ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

8 — Os paquetes ou praticantes serão promovidos a estagiários/dactilógrafos, a caixeiros-ajudantes, ajudantes de costureira de emendas, ajudantes de relojoeiro-reparador, ajudantes de ourives-reparador ou ajudantes de talhante após dois anos de aprendizagem ou logo que completem 18 anos de idade.

9 — Os estagiários dactilógrafos após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade ascenderão a terceiros-escriturários. Serão do 1.º, 2.º ou 3.º ano conforme tenham 18, 19 ou 20 anos de idade.

10 — Os caixeiros-ajudantes, os ajudantes de costureira de emendas, os ajudantes de relojoeiro-reparador, os ajudantes de ourives-reparador e os ajudantes de talhante, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-caixeiros, costureiras de emendas, relojoeiros-reparadores de 3.ª, ourives-reparadores de 3.ª e talhantes de 3.ª, respectivamente. Serão do 1.º, 2.º ou 3.º ano, conforme tenham 18, 19 ou 20 anos de idade.

11 — Os terceiros-escriturários, os terceiros-caixeiros, os relojoeiros-reparadores de 3.ª, os ourives-reparadores de 3.ª e os talhantes de 3.ª serão promovidos a segundos logo que completem quatro anos na categoria.

12 — Os segundos-escriturários, os segundos-caixeiros, os recepcionistas de 2.ª e os cobradores de 2.ª serão promovidos a primeiros logo que completem três anos na categoria.

13 — Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras empresas, devendo o sindicato confirmá-lo.

14 — Para além dos casos previstos nos números anteriores, as promoções são sempre da exclusiva competência das entidades patronais, devendo informar os trabalhadores dos critérios adoptados.

15 — As condições de preferência para promoções serão as seguintes:

- a) Competência, zelo e assiduidade ao serviço;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

#### Cláusula 5.ª

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais que se enumeram e definem no anexo 1.

#### Cláusula 6.ª

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será efectuada, a título experimental, de acordo com o previsto nos artigos 43.º e 55.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 403/92, de 16 de Outubro.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

5 — Nenhuma entidade patronal poderá despedir mais de dois trabalhadores, ao abrigo desta cláusula, durante cada ano civil.

#### Cláusula 7.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — Podem ser admitidos trabalhadores com contrato a termo certo ou incerto para substituir trabalhadores cujos contratos se encontrem suspensos ou temporariamente impedidos de prestar serviço efectivo, desde que esta circunstância conste obrigatória e inequivocamente de documento escrito.

2 — Decorridos que sejam oito dias após o regresso ao serviço dos trabalhadores ausentes sem que tenha havido aviso escrito da extinção do contrato, os substitutos transitam para o quadro permanente, considerando-se o tempo de serviço desde a admissão condicionada.

3 — Após 15 dias de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, salvo se houver impedimento do próprio.

#### Cláusula 8.ª

##### Dotações

##### I — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório, auxiliares, cobradores e telefonistas, tomados no seu conjunto;
- b) Um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de seis trabalhadores de escritório, auxiliares, cobradores e telefonistas, tomados no seu conjunto;
- c) Um chefe de secção nos escritórios em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção, em número nunca inferior a 20 % dos trabalhadores de escritório existentes;
- b) O número global de estagiários dactilógrafos e paquetes não poderá exceder metade do número dos trabalhadores das categorias superiores;
- c) Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados com categorias inferiores a escriturário, desde que não tenha destes.

3 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de

uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

#### II — Trabalhadores de comércio

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um gerente comercial quando haja 15 ou mais trabalhadores de comércio, vendas externas e armazém, tomados no seu conjunto;
- b) Um caixeiro-chefe de secção quando haja um mínimo de cinco trabalhadores de comércio.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os caixeiros-chefes de secção, em número nunca inferior a 20 % dos trabalhadores do comércio existentes;
- b) O número global de caixeiros-ajudantes e praticantes não poderá exceder metade do número dos trabalhadores das categorias superiores;
- c) Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados com categorias inferiores a caixeiro, desde que não tenha destes.

3 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

#### III — Trabalhadores de vendas externas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospectador de vendas, propagandista e vendedor especializado, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde existam quatro ou mais inspectores de venda terá de haver um chefe de vendas.

2 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

#### IV — Trabalhadores de armazém

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;
- b) Um fiel de armazém por cada armazém da empresa, quando existam trabalhadores de armazém, independentemente do seu número em cada armazém.

2 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

V

1 — Os mínimos estabelecidos nos subgrupos I, II, III e IV desta cláusula, bem como os constantes nos quadros de densidades (anexo II), serão aplicados sem prejuízo de classificações superiores resultantes das funções efectivamente exercidas.

2 — Os trabalhadores das filiais e quaisquer outras dependências de uma empresa serão tomados em conjunto com os da sede para efeitos de classificação, sem prejuízo do cumprimento das proporções mínimas em cada uma das respectivas dependências.

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, repartidas de segunda-feira a sábado.

2 — A organização do horário de trabalho é da responsabilidade da empresa e poderá ter como base o princípio da adaptabilidade, segundo a Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços não acabados na hora estabelecida para o turno do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — O período normal de trabalho diário poderá ser superior aos limites fixados nos n.ºs 1 e 2 quando seja concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana, além do descanso semanal previsto na cláusula 13.<sup>a</sup>, n.º 1.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador.

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

- a) 50 % na primeira hora e 75 % nas subsequentes, se for diurno;
- b) 100 % se for nocturno.

4 — Entende-se por trabalho diurno o prestado entre as 8 e as 20 horas.

5 — Para efeitos de cálculo do valor/hora de trabalho será aplicada a seguinte fórmula:

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

**Cláusula 10.<sup>a</sup>-A****Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do outro dia.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Trabalho em dia de descanso semanal**

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou de descanso semanal ou período de descanso complementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2 — Além da retribuição especial estabelecida no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se qualquer que tenha sido a duração do trabalho prestado, excepto nos sábados, em que o descanso será igual ao número de horas suplementares prestadas.

4 — Para efeitos do n.º 1 aplica-se a fórmula prevista no n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>

**Cláusula 12.<sup>a</sup>****Isenção de horário de trabalho**

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida, além da retribuição normal, uma retribuição especial correspondente a 40 % da retribuição.

2 — A isenção não prejudica os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, período de descanso complementar ou feriado.

3 — O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ter a concordância do trabalhador e será acompanhado de parecer do sindicato.

4 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário, sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula.

**CAPÍTULO IV****Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 13.<sup>a</sup>****Descanso semanal e feriados**

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Nos sectores de vendas ao público e por acordo entre trabalhadores e empresa, o descanso complementar ao sábado poderá ser substituído por descanso em outro meio dia da semana.

3 — São equiparados a descanso semanal, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias considerados por lei feriados obrigatórios e ainda os seguintes:

Feriado municipal;  
Terça-feira de Carnaval.

4 — De todos os feriados considerados por lei obrigatórios exceptua-se a Sexta-Feira Santa, e em sua substituição será feriado a segunda-feira seguinte ao Domingo de Páscoa.

§ 1.º O feriado poderá observar-se na Sexta-Feira Santa caso exista acordo escrito entre a maioria dos trabalhadores e a entidade patronal.

§ 2.º Nos concelhos em que o feriado municipal coincida com a segunda-feira de Páscoa, o referido feriado observar-se-á na Sexta-Feira Santa.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Período de férias**

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — No ano da admissão, quando esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 — a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

d) As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois ou mais períodos interpolados, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

5 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma firma têm direito a gozar férias simultaneamente.

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

7 — A prova da situação de doença prevista no número anterior 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.

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

9 — No ano de regresso do serviço militar, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

10 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do 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.

11 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

12 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até cinco dias antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao número de dias de férias a que tenham direito, incluindo a média das comissões dos últimos 12 meses, se tais comissões existirem.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio e comissões, nos termos do n.º 1 desta cláusula, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

3 — No caso de aplicação da penalidade prevista na cláusula 17.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será sempre devido e pago em singelo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mapa das férias

1 — As entidades patronais abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas à elaboração de um mapa de férias donde conste:

Nome;  
Idade;  
Data de admissão;  
Número de dias de férias;  
Data do início e termo das mesmas.

2 — Até ao dia 15 de Abril o mapa de férias terá de ser afixado em local bem visível dentro das instalações da empresa, de forma a permitir com facilidade a sua consulta por parte dos trabalhadores. Caso a empresa tenha vários estabelecimentos, filiais ou dependências, terá de em cada uma delas ser afixado um exemplar do referido mapa.

§ único. O referido mapa tem de estar afixado entre a data indicada e 31 de Outubro.

3 — Poderá a entidade patronal encerrar, totalmente ou parcialmente, o estabelecimento para férias, nos termos previstos na lei.

4 — Só por mútuo acordo entre o trabalhador e a entidade patronal poderá efectuar-se qualquer alteração ao mapa de férias.

5 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — As exigências imperiosas do funcionamento da empresa terão de ser comprovadas de forma inequívoca junto do sindicato, bem como a impossibilidade de se conseguir outra solução, caso o trabalhador não dê de imediato o seu acordo.

7 — As alterações ao mapa de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, sem prejuízo do seu gozo efectivo no 1.º trimestre do ano civil subsequente

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição

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

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

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 durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, enteados, padrasto, madrastra, genros e noras quer do trabalhador quer do seu cônjuge, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, cunhados e irmãos quer do trabalhador quer do seu cônjuge e ainda pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

d) Três dias, por ocasião de parto da esposa ou aborto;

e) As motivadas pela prática de actos necessários no exercício de funções em organismos sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em instituições de segurança social ou comissões paritárias;

g) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparados;

*h)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;

*i)* As dadas por bombeiros voluntários no exercício das suas funções;

*j)* Doação de sangue a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

*l)* Consultas e tratamentos médicos, pelo tempo necessário, caso não seja possível terem lugar fora do horário de trabalho;

*m)* As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previstas, 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.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

*a)* As previstas na alínea *e)* da cláusula 19.<sup>a</sup> que excederem os limites fixados na lei;

*b)* As previstas na alínea *f)* da cláusula 19.<sup>a</sup>, desde que estas sejam remuneradas pela respectiva instituição;

*c)* As previstas na alínea *h)* da cláusula 19.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou do seguro.

3 — No caso previsto na parte final da alínea *h)* da cláusula 19.<sup>a</sup>, necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar, e no caso de não estar abrangido pela alínea *c)* do número anterior, 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 23.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

*a)* Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

*b)* Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito às férias do trabalhador.

2 — A perda de retribuição das faltas injustificadas poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correccional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

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 do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Licença sem vencimento

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem vencimento.

2 — O pedido terá de ser formulado por escrito, em quadruplicado, donde conste:

*a)* Nome do trabalhador;

*b)* Data de admissão;

- c) Motivo justificativo do pedido;
- d) Início e termo da mesma.

3 — A entidade patronal comunicará ao trabalhador no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido a sua decisão.

4 — Do pedido do trabalhador, bem como da posição da entidade patronal, terá de ser remetida cópia à delegação do Ministério do Trabalho, sindicato e associação comercial respectiva.

5 — O período de licença sem vencimento conta-se para efeitos de antiguidade e durante a sua aplicação cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

6 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 — As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo iv.

2 — As remunerações certas mínimas mensais constantes do referido anexo não prejudicam outras existentes actualmente mais elevadas.

3 — O pagamento das retribuições será obrigatoriamente feito até ao último dia útil de cada mês, nas horas normais de serviço.

4 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

5 — A retribuição mista referida no número anterior será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho em regime de trabalho parcial receberão a retribuição calculada na proporção do tempo de trabalho ajustado, tendo por base a tabela constante do anexo iv acrescida de 50 %.

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €16,40, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de €4,25.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Recibo mensal

O recibo referente à retribuição ou às remunerações suplementares a que o trabalhador tiver direito deverá ser entregue a este no acto do pagamento, com os seguintes elementos: designação da entidade patronal, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na

Previdência e no sindicato, período de trabalho a que respeita, discriminação das importâncias relativas à prestação de trabalho, descontos e líquido a pagar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa, bem como aos vendedores em viagens de serviço, serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, contra entrega de documentos justificativos;

b) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ou outro que não seja o da empresa, ao serviço desta, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente 0,30 sobre o preço de 1 l de gasolina super que vigorar na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

2 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a forma de pagamento estabelecida na alínea b) do número anterior por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à manutenção e utilização de sua conta, além do seguro, incluindo todos os ocupantes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de €13,60 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciar-se-á em 1 de Fevereiro de 1972.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal (parte fixa, acrescida da parte variável, quando for caso disso).

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — O trabalhador ao ingressar no serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fracção do mês em que se verifique a incorporação. Este subsídio será pago ao trabalhador antes da incorporação.

4 — O trabalhador regressado do serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fracção do mês em que se verifique o regresso.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento ou sujeito a impedimento prolongado terá direito a receber em subsídio em iguais circunstâncias às estabelecidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.



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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando um trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais ou profissões, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais ou profissões.

## CAPÍTULO VI

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

A entidade patronal deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, as que resultem de normas legais de regulamentação de trabalho e as obrigações estabelecidas em contratos individuais;

b) Não exigir ao trabalhador trabalho para além do compatível com a sua categoria profissional e atender às suas possibilidades físicas;

c) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à empresa, sua profissão e categoria, salvo autorização escrita deste e confirmação do sindicato;

e) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, de delegados sindicais, em instituições de segurança social e outras de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;

f) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;

h) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, que serão expostas em local visível e zelar pela sua observação;

i) Facilitar aos trabalhadores a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e prestação de exames;

j) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados quando for por eles solicitado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias relativos à sua profissão;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

c) Tratar com correcção a entidade patronal ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;

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

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça do valor profissional dos seus subordinados, procedendo com imparcialidade relativamente às infracções de ordem disciplinar;

f) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas, bem como zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido entregue, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

g) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;

h) Cuidar da sua cultura e aperfeiçoamento profissional;

i) Usar de urbanidade nas relações com o público.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, 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 companheiros;

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho, ou do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no âmbito do respectivo grupo profissional de acordo com as funções definidas neste CCT;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

f) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

g) Exigir ao seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no presente CCT.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Mudança do local de trabalho**

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

a) Dentro da mesma localidade, a transferência, ou mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável ao trabalhador;

b) Entre localidades diferentes, a transferência, ou a mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável e ou não causar prejuízo sério ao trabalhador e este der o seu acordo escrito, além de parecer favorável do sindicato.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o trabalhador poderá não aceitar a sua transferência, optando pela rescisão do contrato com direito às indemnizações previstas na cláusula 40.<sup>a</sup>

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Causas de cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio;
- c) 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.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Cessação da actividade**

No caso de a entidade patronal cessar a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei, vigorando, contudo, quanto à indemnização, o disposto no n.º 1 da cláusula 40.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

**Poder disciplinar**Cláusula 41.<sup>a</sup>**A quem compete o poder disciplinar**

O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infractor.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 180 dias sobre a data em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1 — Os factos que constituam infracção disciplinar terão de ser apurados obrigatoriamente em processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Os factos da acusação serão concretos e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento.

4 — A nota de culpa terá de ser remetida ao trabalhador, através de carta registada, com aviso de receção, para a sua residência habitual.

5 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da receção da notificação.

6 — Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível desde que demonstrado, o prazo referido no número anterior só se iniciará após o regresso à sua residência.

7 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

8 — Quando o processo estiver completo será presente ao sindicato, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis.

9 — Uma vez obtido o parecer referido no número anterior ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e ao sindicato.

10 — Constituem moralidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo o não início do processo nos termos do n.º 1, a falta de audição do trabalhador interessado, o incumprimento do disposto no n.º 8 e a falta da entrega ao mesmo da decisão final.

11 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos do presente CCT poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos e culpabilidade do infractor:

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

2 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma sanção.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, nomeadamente redução doutros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — As sanções serão obrigatoriamente comunicadas simultaneamente ao trabalhador e ao sindicato, no prazo máximo de oito dias, a contar da decisão, com indicação sucinta dos respectivos fundamentos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de segurança social, na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste CCT, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações correctas à inspecção de trabalho ou quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 40.<sup>a</sup> e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a 20 meses.

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

**Cláusula 47.<sup>a</sup>****Transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de trespasse ou de quaisquer outros actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração ou estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder-lhe o seu pedido de demissão, mediante a indemnização de três meses por cada ano de serviço ou sua fracção.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá a adquirente, durante o mês anterior à transacção, fazer afixar nos locais de trabalho um aviso no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Falência ou insolvência**

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeita ao regime estabelecido no capítulo VII.

**CAPÍTULO IX****Direitos especiais****Cláusula 49.<sup>a</sup>****Trabalho feminino**

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

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias antes do parto;

c) Dois períodos de uma hora cada um por dia, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, e no caso de a mãe comprovadamente amamentar os filhos, salvo acordo escrito entre a trabalhadora e a entidade empregadora que estabeleça diferentemente;

d) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e mediante acordo com a entidade patronal;

e) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares de prestação de trabalho extraordinário sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;

f) Direito a ir às consultas pré-natais durante as horas de trabalho, se não for possível fora delas, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

g) Escolha de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo impossibilidade por parte da entidade patronal de satisfazer a pretensão.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>****Trabalhadores-estudantes**

Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os direitos previstos na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro (regime jurídico do trabalhador-estudante), que é aplicável na sua totalidade, com a seguinte adaptação:

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Trabalhadores menores**

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais são obrigadas a assegurar exame médico dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados do exame referido no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Os exames médicos exigidos por esta cláusula não podem implicar despesas para o trabalhador.

4 — Aos trabalhadores menores é proibido:

a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;

b) A prestação de trabalho extraordinário;

c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;

d) A carga, descarga e ou transporte de volumes ou mercadorias de peso superior a 20 kg.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Incapacidade**

Em caso de incapacidade permanente ou temporária, em qualquer dos casos parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

**CAPÍTULO X****Higiene e segurança no trabalho****Cláusula 53.<sup>a</sup>****Normas gerais**

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e

serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Normas especiais

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns e outras dependências, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

6 — Em cada dependência da empresa terá a entidade patronal de colocar à disposição dos trabalhadores um ou vários armários ou cabides, caixas ou bolsas de primeiros socorros, devidamente equipados.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias deverão satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores;
- d) Possuírem uma bacia sanitária por cada grupo de 10 trabalhadores;
- e) Possuírem lavatórios providos de sabão não irritante;
- f) Devem situar-se em salas separadas por sexo, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

## CAPÍTULO XI

### Mapas de pessoal

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Remessa obrigatória

1 — Todas as entidades patronais abrangidas por este CCT são obrigadas a enviar às entidades referidas no n.º 2 desta cláusula, de 1 a 30 de Novembro de cada ano, o mapa de quadro de pessoal, devidamente preenchido, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior.

2 — O mapa de pessoal referido no número anterior será remetido a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia à delegação do Ministério do Trabalho em Portalegre;

b) Uma cópia à delegação de Portalegre do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria Serviços — SITESE;

c) Uma cópia à Associação Comercial de Portalegre ou à Associação de Comércio e Indústria de Elvas ou à Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Afixação nos locais de trabalho

Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão, durante 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido na cláusula anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito à entidade patronal ou ao sindicato, as irregularidades detectadas.

## CAPÍTULO XII

### Comissões paritárias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro representantes das associações patronais e quatro representantes do sindicato, a qual terá de estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — 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 do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo por unanimidade dos representantes presentes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente

baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

Entende-se, para todos os efeitos legais, que a presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores, considerando-se assim revogados todos os instrumentos de regulamentação de trabalho e suas alterações até agora em vigor.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### Grupo A

##### Trabalhadores de escritório e correlativos

##### A.1 — Trabalhadores de escritório

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente serviços referidos na definição das funções de contínuo.

**Estagiário de dactilógrafo.** — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

**Escriturário.** — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

**Recepcionista.** — É o trabalhador que 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 funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Estagiário de programação.** — É o trabalhador que auxilia o programador e se prepara para essa função.

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

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou em mais idiomas estrangeiros.

**Subchefe de secção ou escriturário especializado.** — É o trabalhador que se ocupa das tarefas mais complexas do escriturário, nomeadamente assuntos de pessoal e fiscais, cálculos estatísticos complexos e apuramentos estatísticos exigidos por entidades oficiais. Pode elaborar directamente com o seu superior hierárquico, substituindo-o no impedimento deste.

**Secretário-correspondente.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico e similar; redige actas das reuniões de trabalho e assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, além dos serviços atribuídos ao correspondente das línguas estrangeiras.

**Assistente administrativo.** — 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.

**Técnico administrativo.** — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planeia meios técnicos de actuação numa área especializada que obriguem a tomadas de decisão. Pode coordenar funcionalmente um grupo de trabalho.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

**Programador.** — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e a programação dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas.

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiaram secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

**Chefe de escritório.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

##### A.2 — Telefonista

**Telefonista.** — É o trabalhador que trabalha com o PPC de chão ou com o PPCA com cabina operadora ou com PPC de mesa com quadro a 20 posições incluindo postos suplementares.

##### A.3 — Cobradores

**Cobrador.** — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua, fora dos escritórios, recebimentos e pagamentos de depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

##### A.4 — Trabalhadores auxiliares

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

**Guarda.** — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência; executa serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência e outros documentos aos serviços a que são destinados. Acessoriamente pode ainda prestar alguns serviços de limpeza ligeira. Quando menor de 18 anos de idade, pode denominar-se paquete.

## Grupo B

### Trabalhadores de comércio e correlativos

#### B.1 — Trabalhadores de comércio

**Praticante.** — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

**Caixeiro-ajudante.** — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

**Repositor.** — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

**Caixa de balcão.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

**Expositor.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras.

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

**Caixeiro-chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

**Chefe de compras.** — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

**Gerente comercial.** — É o empregado que, tendo poderes de representação da empresa, dirige todos os negócios da firma.

**Ajudante de costureira de emendas.** — É o profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para costureira de emendas.

**Ajudante de talhante.** — É o profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para talhante.

**Costureira de emendas.** — É a profissional que executa emendas em vestuário já confeccionado, tendo a seu cargo as funções complementares para tal tarefa.

**Talhante.** — É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para a venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha e recebe o pagamento.

#### B.2 — Trabalhadores de vendas externos

**Demonstrador.** — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender, em estabelecimentos industriais, exposições ao domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

**Propagandista.** — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens dos mesmos e distribuir folhetos, catálogos e amostras.

**Prospecor de vendas.** — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

**Caixeiro de praça.** — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

**Vendedor especializado.** — É o trabalhador que vende mercadoria que exija conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

**Caixeiro-viajante.** — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatório sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, caixeiros de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

### B.3 — Trabalhadores de armazém

**Servente.** — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

**Embalador.** — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças ou caixas ou grades, manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação, arruma-se e imobiliza-se, utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar superfícies dos artigos antes de embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização; tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, arrebites ou cordéis e de marcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

**Operador de máquinas de embalar.** — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica, utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocadamente, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saúde através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, pára a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

**Empregado de armazém.** — É o trabalhador que exerce as suas funções no armazém ou no cais, com tarefas de arrumação, carga e descarga de mercadorias.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

### B.4 — Trabalhadores de ourivesaria e relojoaria

**Ajudante de relojoeiro-reparador.** — É o trabalhador que terminado o período de aprendizagem estagia para relojoeiro-reparador.

**Ajudante de ourives-reparador.** — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para ourives-reparador.

**Relojoeiro-reparador.** — É o profissional de relojoaria que repara e afina peças componentes dos relógios, procede à limpeza geral dos mesmos e lubrifica-os.

**Ourives-reparador.** — É o profissional que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

### B.5 — Rodoviários

**Motorista de pesados e ou ligeiros.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pela boa conservação e limpeza da viatura, proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente toma providências adequadas das entidades competentes. Compete-lhe também orientar a carga e a sua amarração, colocação de oleados, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe colaborar na manutenção e limpeza da viatura, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respectiva descarga e entrega nos locais indicados pela entidade patronal, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias transportadas.

## ANEXO II

### Quadro base de densidades

#### Escriturários

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

#### Caixeiros

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



**Cobreadores e recepcionistas**

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> . . . . .	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
De 2. <sup>a</sup> . . . . .	-	1	2	3	3	4	4	5	6	6

*Nota.* — Para além de 10 trabalhadores, mantêm-se as mesmas proporções.

**ANEXO III****Níveis de qualificação****1 — Quadros superiores:**

Chefe de escritório;  
Chefe de serviços.

**2 — Quadros médios:****2.1 — Técnicos administrativos:**

Programador.

**2.2 — Técnicos da produção e outros:**

Gerente comercial.

**3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas.

**4 — Profissionais altamente qualificados:****4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Chefe de compras;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Prospector de vendas;  
Secretário correspondente;  
Subchefe de secção ou escriturário especializado.

**5 — Profissionais qualificados:****5.1 — Administrativos:**

Caixa;  
Escriturário.

**5.2 — Comércio:**

Caixeiro;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Expositor;  
Vendedor especializado.

**5.3 — Outros:**

Fiel de armazém.

**6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):****6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Caixa de balcão;  
Cobrador;

Demonstrador;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas de embalar;  
Propagandista;  
Recepcionista;  
Repositor;  
Telefonista.

**7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):****7.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo;  
Empregado de armazém;  
Guarda;  
Porteiro;  
Servente;  
Servente de limpeza.

**A) Praticantes e aprendizes:**

Caixeiro-ajudante;  
Estagiário/dactilógrafo;  
Estagiário de programador;  
Paquete;  
Praticante;  
Profissionais integrados em dois níveis.

**2 — Quadros médios:****2.1 — Técnicos administrativos.****3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Caixeiro-chefe de secção;  
Chefe de secção.

**2 — Quadros médios:****2.2 — Técnicos da produção e outros.****3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:**

Chefe de vendas.

**2 — Quadros médios:****2.1 — Técnicos administrativos.****4 — Profissionais altamente qualificados:****4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Guarda-livros.

**5 — Profissionais qualificados:****5.1 — Administrativos.****6 — Profissionais semiqualeificados (especializados).****ANEXO IV****Tabela salarial**

(em vigor de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010)

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório . . . . .	614,50
	Gerente comercial . . . . .	
II	Chefe de serviços . . . . .	594,50
	Programador . . . . .	
	Técnico administrativo . . . . .	

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
II	Chefe de compras . . . . . Chefe de vendas . . . . .	594,50
III	Guarda-livros . . . . . Chefe de secção . . . . . Assistente administrativo . . . . . Inspector de vendas . . . . . Caixeiro-chefe de secção . . . . . Encarregado de armazém . . . . .	550
IV	Secretário-correspondente . . . . . Subchefe de secção . . . . . Escriturário especializado . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Caixeiro-encarregado . . . . . Caixeiro-viajante . . . . . Vendedor especializado . . . . .	495
V	Primeiro-escriturário . . . . . Caixa . . . . . Estagiário de programação . . . . . Recepcionista de 2.ª . . . . . Primeiro-caixeiro . . . . . Fiel de armazém . . . . . Caixeiro de praça . . . . . Expositor . . . . . Propospector de vendas . . . . . Talhante de 1.ª . . . . . Relojoeiro-reparador de 1.ª . . . . . Ourives-reparador de 1.ª . . . . . Motorista de pesados . . . . .	470
VI	Segundo-escriturário . . . . . Recepcionista de 2.ª . . . . . Cobrador de 1.ª . . . . . Segundo-caixeiro . . . . . Propagandista . . . . . Demonstrador . . . . . Talhante de 2.ª . . . . . Relojoeiro-reparador de 2.ª . . . . . Ourives-reparador de 2.ª . . . . . Motorista de ligeiros . . . . .	455
VII	Terceiro-escriturário . . . . . Telefonista . . . . . Cobrador de 2.ª . . . . . Terceiro-caixeiro . . . . . Empregado de armazém . . . . . Costureira de emendas . . . . . Talhante de 3.ª . . . . . Relojoeiro-reparador de 3.ª . . . . . Ourives-reparador de 3.ª . . . . . Caixa de balcão . . . . .	453
VIII	Contínuo . . . . . Guarda . . . . . Porteiro . . . . . Repositor . . . . . Operador de máquinas de embalar . . . . . Embalador . . . . . Distribuidor . . . . . Servente . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Servente de limpeza . . . . .	450
IX	Estagiário dactilógrafo do 3.º ano . . . . . Caixeiro-ajudante do 3.º ano . . . . . Ajudante de costureira e emendas do 3.º ano . . . . .	450

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
IX	Ajudante de talhante do 3.º ano . . . . . Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano . . . . . Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano . . . . .	450
X	Estagiário dactilógrafo do 2.º ano . . . . . Caixeiro-ajudante do 2.º ano . . . . . Ajudante de costureira e emendas do 2.º ano . . . . . Ajudante de talhante do 2.º ano . . . . . Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano . . . . . Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano . . . . .	450
XI	Estagiário dactilógrafo do 1.º ano . . . . . Caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . . Ajudante de costureira e emendas do 1.º ano . . . . . Ajudante de talhante do 1.º ano . . . . . Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano . . . . . Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano . . . . .	450
XII	Paquete do 2.º ano . . . . . Praticante do 2.º ano . . . . .	450
XIII	Paquete do 1.º ano . . . . . Praticante do 1.º ano . . . . .	450

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2441 empresas e 3670 trabalhadores.

Portalegre, 30 de Junho de 2009.

Pela ACISDP — Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre:

*Francisco José Meira Martins da Silva*, presidente da direcção.

*Carlos José Carreira Meira*, vice-presidente da direcção.

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

*Francisco José Meira Martins da Silva*, mandatário.

*Carlos José Carreira Meira*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*António João Parra Queiroz*, mandatário.

*João António Mota Lourenço*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*José António Vila Nova da Silva*, mandatário.

Depositado em 12 de Agosto de 2009, a fl. 55 do livro n.º 11, com o n.º 197/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **CCT entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCTV, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, alteração salarial e texto consolidado e cujo última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, abrange as empresas do comércio a retalho: comércio a retalho e outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, n. e. (CAE 52112 — rev. 2); comércio a retalho em estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 52120 — rev. 20); comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas (CAE 52210 — rev. 2); comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne (CAE 52220 — rev. 2); comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos (CAE 52230 — rev. 2); comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e de confeitaria (CAE 52240 — rev. 2); comércio a retalho de bebidas (CAE 52250 — rev. 2); comércio a retalho de tabaco (CAE 52260 — rev. 2); comércio a retalho de leite e de derivados (CAE 52271 — rev. 2); outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n. e. (CAE 52272 — rev. 2); comércio a retalho de artigos médicos e ortopédicos (CAE 52320 — rev. 2); comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene (CAE 52330 — rev. 2); comércio a retalho de têxteis (CAE 52410 — rev. 2); comércio a retalho de vestuário para adultos (CAE 52421 — rev. 2); comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças (CAE 52422 — rev. 2); comércio a retalho de calçado (CAE 52431 — rev. 2); comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem (CAE 52432 — rev. 2); comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação (CAE 52441 — rev. 2); comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico (CAE 52442 — rev. 2); comércio a retalho de têxteis para o lar (CAE 52443 — rev. 2); comércio a retalho de outros artigos para o lar, n. e. (CAE 52444 — rev. 2); comércio a retalho de electrodomésticos, aparelhos de rádio, televisão e vídeo (CAE 52451 — rev. 2); comércio a retalho de instrumentos musicais, discos, cassetes e produtos similares (CAE 52452 — rev. 2); comércio a retalho de ferragens e de vidro plano (CAE 52461 — rev. 2); comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares (CAE 52462 — rev. 2); comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares (CAE 52463 — rev. 2); comércio a retalho de livros (CAE 52471 — rev. 2); comércio a retalho de artigos de papelaria, jornais e revistas (CAE 52472 — rev. 2); comércio a retalho de máquinas e de outro material para escritório (CAE 52481 — rev. 2); comércio a retalho de material óptico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão (CAE 52482 — rev. 2);

comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria (CAE 52483 — rev. 2); comércio a retalho de brinquedos e jogos (CAE 52484 — rev. 2); comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo, caça e de lazer (CAE 52485 — rev. 2); comércio a retalho de flores, plantas e sementes para jardim (CAE 52486 — rev. 2); comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico (CAE 52487 — rev. 2); comércio a retalho de outros produtos novos em estabelecimentos especializados, n. e. (CAE 52488 — rev. 2); comércio a retalho de artigos em segunda mão em estabelecimentos (CAE 52500 — rev. 2); comércio a retalho por correspondência (CAE 52610 — rev. 2); comércio a retalho em bancas e feiras de produtos alimentares e bebidas (CAE 52621 — rev. 2); comércio a retalho em bancas e feiras de vestuário, tecidos, calçado, malas e similares (CAE 52622 — rev. 2); comércio a retalho em bancas e feiras de outros produtos não alimentares, n. e. (CAE 52623 — rev. 2); comércio a retalho por outros métodos, não efectuado em estabelecimentos (CAE 52630 — rev. 2); reparação de calçado e de outros artigos de couro (CAE 52710 — rev. 2); reparação de electrodomésticos (CAE 52720 — rev. 2); reparação de relógios e de artigos de joalharia (CAE 52730 — rev. 2) e reparação de bens pessoais e domésticos, n. e. (CAE 52740 — rev. 2) e prestadores de serviços (CAE classes 7011, 7012, 7031, 7032, 7110, 7131, 7132, 7133, 7134, 7140, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7250, 7260, 7412, 7413, 7414, 7420, 7440, 7450, 7460, 7470, 7481, 7482, 7485, 7486, 7487, 9301, 9302, 9303, 9304 e 9305) filiados na Associação Comercial e Industrial de Coimbra, na Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A presente convenção aplica-se também à actividade de comércio por grosso (CAE divisão 50), desde que para a mesma não existam associações e convenções específicas.

2 — O presente CCTV abrange todo o distrito de Coimbra.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCTV e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Este CCTV abrange 1541 empresas e 5290 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente CCTV entra em vigor nos termos legais e tem uma vigência de 12 meses, renovando-se por iguais períodos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Junho de 2009, e serão revistos anualmente.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho a tempo parcial**

a) Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior ao tempo completo normal de trabalho.

- b) (*Mantém-se.*)
- c) (*Mantém-se.*)
- d) (*Mantém-se.*)
- e) (*Mantém-se.*)
- f) (*Mantém-se.*)
- g) (*Mantém-se.*)
- h) (*Mantém-se.*)
- i) (*Mantém-se.*)

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Período experimental**1 — (*Mantém-se.*)

- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)

2 — Nos contratos por tempo indeterminado vigorará o seguinte regime:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) (*Mantém-se.*)
- c) (*Mantém-se.*)

- 3 — (*Mantém-se.*)
- 4 — (*Mantém-se.*)
- 5 — (*Mantém-se.*)

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos acima previstos, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, e nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 120 dias tal aviso será de 15 dias.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusivas ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constante do anexo II.

2 — Não poderá existir trabalhador com categoria de caixeiro/operador-ajudante sem que no estabelecimento exista quem exerça funções correspondentes às atribuídas à categoria de caixeiro/operador.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Proporções mínimas**(*Eliminar.*)

## CAPÍTULO III

**Retribuição e prestação de trabalho**Cláusula 12.<sup>a</sup>**Retribuições certas mínimas**

- 1 — (*Mantém-se.*)
- 2 — (*Mantém-se.*)
- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)
- c) (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículo de sua propriedade têm direito a €0,30 do preço de 1 l do combustível utilizado, por cada quilómetro percorrido.

5 — (*Eliminar.*)6 — (*Mantém-se.*)

7 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito mensalmente a um subsídio de falhas no valor de €20.

8 — (*Mantém-se.*)9 — (*Eliminar.*)

10 — Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a €2,30 em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

11 — Aos trabalhadores que até 31 de Dezembro de 2008 auferiram por força do trabalho prestado ao sábado de tarde um subsídio de alimentação especial de €5,30, mantê-lo-ão, os trabalhadores que a partir daquela data prestem trabalho ao sábado de tarde, usufruirão do subsídio de refeição nos termos previstos no número anterior.

12 — (*Eliminar.*)

13 — Diuturnidades:

a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de €12,75 por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades;

b) (*Mantém-se.*)c) (*Mantém-se.*)1 — (*Mantém-se.*)2 — (*Mantém-se.*)d) (*Mantém-se.*)Cláusula 14.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

1 — O trabalhador que substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 41.<sup>a</sup> e durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Grandes deslocações no continente**a) (*Mantém-se.*)

b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de €2,50 nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de €3,50 quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;

c) (*Mantém-se.*)d) (*Mantém-se.*)e) (*Mantém-se.*)

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Grandes deslocações fora do continente**1 — (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se.*)b) (*Mantém-se.*)c) (*Mantém-se.*)

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de €8 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**1 — (*Mantém-se.*)2 — a) (*Mantém-se.*)

b) O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder 50 horas em média num período de dois meses.

3 — (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se.*)4 — (*Mantém-se.*)5 — (*Mantém-se.*)6 — (*Mantém-se.*)

7 — Nos meses de Dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo v.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — (*Mantém-se.*)

a) Por motivo de balanço/inventário;

b) (*Mantém-se.*)c) (*Mantém-se.*)d) (*Mantém-se.*)3 — (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se.*)b) (*Mantém-se.*)c) (*Mantém-se.*)d) (*Mantém-se.*)e) (*Mantém-se.*)

f) Por períodos de tempo, no máximo de uma hora, a compensar com tempo de descanso.

4 — (*Mantém-se.*)5 — (*Mantém-se.*)6 — (*Mantém-se.*)Cláusula 25.<sup>a</sup>**Livrete de trabalho**(*Eliminar.*)Cláusula 26.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — (*Mantém-se.*)Cláusula 38.<sup>a</sup>-A**Consequências das faltas não justificadas**

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda da retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea i) da cláusula 37.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — No caso previsto na alínea g) do n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Abandono do trabalho**1 — (*Mantém-se.*)

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

3 — (*Mantém-se.*)4 — (*Mantém-se.*)5 — (*Mantém-se.*)Cláusula 57.<sup>a</sup>**Transferência do trabalhador**

O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da legislação geral aplicável.

**ANEXO II****Enquadramento das profissões por níveis salariais****Trabalhadores do comércio**

Nível I:

Gerente comercial.

## Nível II:

Encarregado de loja;  
Encarregado geral;  
Chefe de compras;  
Coordenador de caixa.

## Nível III:

Caixeiro encarregado;  
Chefe de secção;  
Operador fiscal de caixa.

## Nível IV:

Caixeiro de mais de oito anos (1.º);  
Coleccionador de mais de oito anos;  
Caixeiro de mar;  
Expositor e ou decorador;  
Operador de supermercados mais de oito anos (especializado);  
Florista de mais de oito anos.

## Nível V:

Caixeiro de quatro a oito anos (2.º);  
Coleccionador de quatro a oito anos;  
Demonstrador;  
Conferente;  
Operador de supermercados de quatro a oito anos (especializado);  
Florista de quatro a oito anos.

## Nível VI:

Caixeiro até quatro anos (3.º);  
Operador de supermercados até quatro anos (2.º);  
Coleccionador até quatro anos;  
Caixa de balcão;  
Repositor;  
Bobinadeira;  
Florista até quatro anos.

## Nível VII:

Servente;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas;  
Rotulador ou etiquetador;  
Trabalhador de secção de amostras com 21 ou mais anos.

## Nível VIII:

Caixeiro-ajudante de 3.º ano;  
Operador ajudante de supermercado de 3.º ano;  
Florista ajudante do 3.º ano;  
Trabalhador de Secção de Amostras com 20 anos.

## Nível IX:

Caixeiro-ajudante de 2.º ano;  
Operador ajudante de supermercados de 2.º ano;  
Florista ajudante do 2.º ano;  
Trabalhador de Secção de Amostras com 19 anos.

## Nível X:

Caixeiro-ajudante de 1.º ano;  
Operador ajudante de supermercado de 1.º ano;  
Florista ajudante do 1.º ano;  
Trabalhador de Secção de Amostras com 18 anos.

## Nível XI:

Trabalhadores de Secção de Amostras de 16 e 17 anos;  
a) Praticante de 17 anos;  
b) Praticante de 16 anos.

**Trabalhadores de escritório e correlativos****Grupos I e II****Trabalhadores de escritório**

## Nível I:

Director de serviços;  
Chefe de escritório;  
Inspector administrativo;  
Secretário-geral.

## Nível II:

Chefe de serviços, departamento ou divisão;  
Tesoureiro;  
Contabilista, técnico de contas;  
Delegado.

## Nível III:

Guarda-livros;  
Chefe de secção;  
Correspondente de línguas estrangeiras;  
Secretária da direcção;  
Subdelegado.

## Nível IV:

Escrivário com mais de oito anos (1.º);  
Caixa;  
Esteno-dactilógrafo;  
Ajudante de guarda-livros;  
Instalador de programas;  
Perito técnico;

## Nível V:

Escrivário de quatro a oito anos (2.º);  
Recepcionista;  
Operador de máquinas de contabilidade.

## Nível VI:

Escrivário até quatro anos (3.º);  
Operador de máquinas auxiliares;  
Operador de telex.

## Nível VII:

Dactilógrafo do 3.º ano;  
Estagiário do 3.º ano;

## Nível VIII:

Dactilógrafo do 2.º ano;  
Estagiário do 2.º ano;  
Praticante (perito técnico).

## Nível IX:

Dactilógrafo do 1.º ano;  
Estagiário do 1.º ano.

## Grupo III

Telefonistas

## Nível VI:

Telefonista.

## Grupo IV

Cobreadores

## Nível V:

Cobrador.

## Grupo V

Serviços auxiliares

## Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos;  
Porteiro com mais de 21 anos;  
Guarda.

## Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos;  
Porteiro com menos de 21 anos.

## Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

## Nível XI:

a) Pacote de 17 anos;  
b) Pacote de 16 anos.

## Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

## Nível II:

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

## Nível III:

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV;  
Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos).

## Nível IV:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos).

## Nível V:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos).

## Nível VI:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º período.

## Nível VII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º período.

## Nível VIII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º período.

## Nível IX:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano.

## Nível X:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano.

## Nível XI:

a) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º ano ou período;  
b) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano ou período;  
c) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano ou período.

## Trabalhadores de armazém

## Nível II:

Encarregado geral.

## Nível III:

Encarregado de armazém.

## Nível IV:

Fiel de armazém.

## Nível V:

Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos (1.º ou conferente).

## Nível VI:

Ajudante de fiel de armazém até três anos (2.º).

## Nível VII:

Servente ou auxiliar de armazém;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas;  
Rotulador/etiquetador.

## Nível IX:

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de 2.º ano.

Nível X:  
Estagiário de ajudante de fiel de armazém de 1.º ano.

Nível XI:  
Praticante.

Técnicos de vendas

Nível II:  
Chefe de vendas.

Nível III:  
Inspector de vendas.

Nível IV:  
Vendedor especializado sem comissões;  
Vendedor sem comissões;  
Promotor de vendas sem comissões;  
Prospector de vendas sem comissões.

Nível VI:  
Vendedor com comissões;  
Promotor de vendas com comissões;  
Prospector de vendas com comissões;  
Vendedor especializado com comissões.

Portaria, vigilância e limpeza

Nível III:  
Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV:  
Chefe de pessoal auxiliar;  
Vigilante.

Nível VI:  
Contínuo com mais de 21 anos;  
Porteiro com mais de 21 anos;  
Guarda.

Nível VII:  
Contínuo com menos de 21 anos;  
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:  
Trabalhador de limpeza.

Nível XI:  
a) Pacote de 17 anos;  
b) Pacote de 16 anos.

Marceneiros

Nível III:  
Chefe de secção.

Nível IV:  
Pintor decorador de 1.ª;  
Entalhador de 1.ª;

Dourador de ouro fino de 1.ª;  
Acabador de móveis de 1.ª;  
Restaurador de móveis antigos.

Nível V:

Marceneiro de 1.ª;  
Pintor de móveis de 1.ª;  
Polidor manual de 1.ª;  
Polidor mecânico de 1.ª;  
Envernizador de 1.ª;  
Estofador de 1.ª;  
Montador de móveis de 1.ª;  
Dourador de ouro de imitação de 1.ª;  
Encerador de móveis de 1.ª;  
Gravador de 1.ª;  
Marceneiro de bilhares de 1.ª;  
Moldureiro de 1.ª;  
Pintor decorador de 2.ª;  
Dourador de ouro fino de 2.ª;  
Entalhador de 2.ª;  
Acabador de móveis de 2.ª

Nível VI:

Cortador de tecidos para estofos de 1.ª;  
Cortador de tecidos para colchões de 1.ª;  
Costureiro controlador de 1.ª;  
Cesteiro de 1.ª;  
Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª;  
Costureiro de 1.ª;  
Colchoeiro de 1.ª;  
Marceneiro de 2.ª;  
Pintor de móveis de 2.ª;  
Polidor de móveis de 2.ª;  
Polidor manual de 2.ª;  
Polidor mecânico de 2.ª;  
Envernizador de 2.ª;  
Estofador de 2.ª;  
Montador de móveis de 2.ª;  
Dourador de ouro de imitação de 2.ª;  
Costureiro de decoração de 1.ª;  
Costureiro de estofador de 1.ª;  
Costureiro de colchoeiro de 1.ª;  
Colador de espuma para estofos e colchões de 1.ª;  
Dourador de ouro fino de 3.ª;  
Pintor decorador de 3.ª;  
Entalhador de 3.ª;  
Acabador de móveis de 3.ª;  
Encerador de móveis de 2.ª;  
Gravador de 2.ª;  
Marceneiro de bilhares de 2.ª;  
Moldureiro de 2.ª

Nível VII:

Costureiro de 2.ª;  
Cesteiro de 2.ª;  
Colchoeiro de 2.ª;  
Cortador de tecidos para estofos de 2.ª;  
Cortador de tecidos para colchões de 2.ª;  
Costureiro controlador de 2.ª;  
Costureiro de decoração de 2.ª;  
Costureiro de estofador de 2.ª;



Costureiro de colchoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Colador de espuma para estofos e colchões de 2.<sup>a</sup>;  
 Enchedor de colchões e almofadas de 2.<sup>a</sup>;  
 Encerador de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Gravador de 3.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de bilhares de 3.<sup>a</sup>;  
 Moldureiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Polidor manual de 3.<sup>a</sup>;  
 Polidor mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Envernizador de 3.<sup>a</sup>;  
 Estofador de 3.<sup>a</sup>;  
 Dourador de ouro de imitação de 3.<sup>a</sup>;  
 Praticante do 3.º ano.

#### Nível VIII:

Cesteiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Colchoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Cortador de tecidos para estofos de 3.<sup>a</sup>;  
 Cortador de tecidos para colchões de 3.<sup>a</sup>;  
 Costureiro controlador de 3.<sup>a</sup>;  
 Costureiro de decoração de 3.<sup>a</sup>;  
 Costureiro de estofador de 3.<sup>a</sup>;  
 Costureiro de colchoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Colador de espuma para estofos e colchões de 3.<sup>a</sup>;  
 Enchedor de colchões e almofadas de 3.<sup>a</sup>;  
 Praticante do 2.º ano.

#### Nível IX:

Praticante do 1.º ano.

#### Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

#### Nível XI:

a) Aprendiz de 16 anos.

#### Trabalhadores metalúrgicos

#### Nível II:

Chefe de serviços técnicos.

#### Nível III:

Preparador de trabalho.

#### Nível IV:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de canetas e ou isqueiros de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de ar comprimido de 1.<sup>a</sup>;  
 Pantografista de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Soldador e electroarco ou oxiacetilénico de 1.<sup>a</sup>;

Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclo-  
 motores de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>

#### Nível V:

Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de canetas e ou isqueiros de 2.<sup>a</sup>;  
 Atarraxador;  
 Assentador de isolamentos;  
 Funileiro latoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
 Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de ar comprimido de 2.<sup>a</sup>;  
 Montador ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 2.<sup>a</sup>;  
 Afinador ajustador e montador de bicicletas e ciclo-  
 motores de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor;  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Cortador ou serrador de materiais;  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
 Pantografista de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VI:

Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Funileiro latoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de canetas e ou isqueiros de 3.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de ar comprimido de 3.<sup>a</sup>;  
 Montador ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Soldador electroarco ou oxiacetilénico de 3.<sup>a</sup>;  
 Afinador reparador e montador de bicicletas ou ciclo-  
 motores de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.<sup>a</sup>;  
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
 Lubrificador;  
 Soldador;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Escolhedor/classificador de sucata;  
 Pantografista de 3.<sup>a</sup>

#### Nível VII:

Operário não especializado.

#### Nível VIII:

Praticante do 2.º ano.

#### Nível IX:

Praticante do 1.º ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

a) Aprendiz de 16 anos.

Técnicos de desenho

Nível II:

Medidor orçamentista coordenador;  
Maquetista-coordenador;  
Desenhador projectista ou decorador projectista;  
Planificador;  
Assistente operacional.

Nível IV:

Mais de três anos:

Desenhador maquetista;  
Desenhador de arte finalista;  
Desenhador técnico;  
Desenhador (gráfico e artístico);  
Decorador;  
Medidor;  
Medidor orçamentista;  
Maquetista.

Nível V:

Menos de três anos:

Desenhador maquetista;  
Desenhador de arte finalista;  
Desenhador técnico;  
Desenhador (gráfico e artístico);  
Decorador;  
Medidor;  
Medidor orçamentista;  
Maquetista.

Nível VI:

Tirocinante do 2.º ano;  
Arquivista técnico (mais de três anos).

Nível VII:

Arquivista técnico (menos de três anos);  
Operador heliográfico (mais de três anos);  
Tirocinante do 1.º ano.

Nível VIII:

Operador heliográfico (menos de três anos).

Nível X:

Praticante de 17 anos.

Nível XI:

a) Praticante de 16 anos.

Construção civil

Nível III:

Encarregado.

Nível IV:

Arvorado;  
Pintor decorador de 1.ª

Nível V:

Pintor de 1.ª;  
Estucador de 1.ª;  
Carpinteiro de limpos de 1.ª;  
Pedreiro de 1.ª;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª;  
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 1.ª;  
Assentador de revestimentos de 1.ª;  
Fingidor de 1.ª;  
Ladrilhador ou azulejador de 1.ª;  
Pintor decorador de 2.ª

Nível VI:

Capataz;  
Pintor de 2.ª;  
Estucador de 2.ª;  
Carpinteiro de limpos de 2.ª;  
Pedreiro de 2.ª;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª;  
Assentador de aglomerados de cortiça;  
Assentador de tacos;  
Impermeabilizador;  
Montador de estores;  
Montador de andaimes;  
Montador de chapas de fibrocimento;  
Montador de tubagens de fibrocimento;  
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2.ª;  
Assentador de revestimentos de 2.ª;  
Ladrilhador ou azulejador de 2.ª;  
Fingidor de 2.ª

Nível VII:

Servente.

Nível X:

Auxiliar menos de 17 anos.

Nível XI:

Auxiliar menos de 16 anos [alínea b)].

Trabalhadores carpinteiros

Nível III:

Encarregado.

Nível V:

Carpinteiro de limpos de 1.ª;  
Mecânico de madeiras de 1.ª;

Nível VI:

Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível VII:

Servente;  
Praticante (4.º ano).

Nível VIII:

Praticante (3.º ano).

Nível IX:

Praticante (2.º ano).

Nível X:

Praticante (1.º ano).

Nível XI:

a) Aprendiz de 16 anos.

Trabalhadores de vestuário

Nível IV:

Mestre ou mestra;  
Modelista.

Nível V:

Oficial especializado.

Nível VI:

Bordadeira especializada;  
Costureira especializada;  
Oficial.

Nível VII:

Costureira;  
Bordadeira.

Nível VIII:

Costureira de emendas.

Nível XI:

a) Aprendiz de 17 anos.

Trabalhadores de hotelaria

Nível II:

Chefe de cozinha.

Nível III:

Encarregado de refeitório;  
Chefe de *snack*;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>

Nível IV:

Encarregado de balcão;  
Ecónomo;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de *snack*;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Empregado de balcão;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
Cafeteiro;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
Controlador-caixa;  
Despenseiro.  
Empregado de balcão/mesa *self-service* comercial.

Nível VI:

Copeiro;  
Empregado de refeitório.

Nível VII:

Roupeiro.

Nível VIII:

Empregado de limpeza.

Nível IX:

Estagiário.

Nível X:

Aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI:

Aprendiz do 2.º ano (menos de 18 anos) — alínea a);  
Aprendiz do 1.º ano (menos de 18 anos) — alínea b).

Trabalhadores de panificação

Nível I:

Gerente de padaria.

Nível III:

Caixeiro encarregado de padaria.

Nível IV:

Amassador;  
Forneiro.

Nível V:

Panificador;  
Caixeiro de padaria com mais de três anos.

Nível VI:

Caixeiro de padaria com menos de três anos.

Nível VII:  
Aspirante a panificador.

Nível X:  
Aprendiz do 2.º ano.

Nível XI:  
Aprendiz do 1.º ano — alínea a).

**Trabalhadores rodoviários**

Nível IV:  
Motoristas de pesados.

Nível V:  
Motoristas de ligeiros.

Nível VI:  
Ajudante de motorista.

Nível VII:  
Servente de carga.

**Trabalhadores em carnes**

Nível IV:  
Primeiro-oficial.

Nível V:  
Segundo-oficial.

Nível VI:  
Caixa.

Nível VII:  
Servente;  
Fressureira;  
Embaladeira.

Nível IX:  
Ajudante do 2.º ano.

Nível X:  
Ajudante do 1.º ano.

Nível XI:  
a) Praticante de 17 anos;  
b) Praticante de 16 anos.

**Relojoeiros técnicos de reparação**

Nível III:  
Oficial especializado.

Nível IV:  
Oficial de 1.ª classe.

Nível V:  
Oficial de 2.ª classe.

Nível VI:  
Oficial de 3.ª classe.

Nível VII:  
Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VIII:  
Pré-oficial do 1.º ano.

Nível XI:  
a) Aprendiz do 3.º ano;  
b) Aprendiz do 2.º ano;  
c) Aprendiz do 1.º ano.

**Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria**

Nível III:  
Mestre.

Nível IV:  
Oficial de 1.ª

Nível V:  
Oficial de 2.ª

Nível VI:  
Oficial de 3.ª

Nível VII:  
Auxiliar do 2.º ano.

Nível VIII:  
Auxiliar do 1.º ano;  
Ajudante do 2.º ano.

Nível IX:  
Aspirante do 1.º ano;  
Ajudante do 1.º ano.

**ANEXO III**

**A) Tabela salarial do CCTV em vigor a partir de 1 de Junho de 2009 a 31 de Maio de 2010**

Em euros	
Nível	Tabela salarial
I .....	677,50
II .....	598
III .....	537
IV .....	520,50

Em euros	
Nível	Tabela salarial
V.....	470
VI.....	S. M. N.
VII.....	S. M. N.
VIII.....	S. M. N.
IX.....	S. M. N.
X.....	S. M. N.
XI.....	S. M. N.
XII.....	S. M. N.

**ANEXO IV****Quadro mínimo de densidade***(Eliminar.)***ANEXO V****Horários especiais de funcionamento do comércio**

1 — Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nos sábados, domingos e nos dias feriados do mês de Dezembro, anteriores ao dia de Natal.

2 — O trabalho previsto no número anterior será compensado da forma seguinte:

a) Dois de tais dias de trabalho serão compensados com o encerramento dos estabelecimentos e consequente descanso durante todo o dia de 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte, sendo que, caso algum destes dias coincida com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia imediatamente a seguir;

b) Cada um dos restantes dias de trabalho ou meio dia será compensado com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, que será gozado até ao final do mês de Fevereiro do ano seguinte.

3 — As compensações, previstas no número anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar nos dias referidos no n.º 1.

II — Mês da Páscoa

*(Não sofre alteração.)*

III — Épocas de especial interesse turístico

Em épocas de especial interesse turístico, para além das acima referidas, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes, sendo que na falta de acordo, nos meses de Julho e Agosto caberá à entidade empregadora e ao trabalhador acordar os horários a praticar.

Coimbra, 26 de Junho de 2009.

Pela ACIFF — Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

*João Luís Cachulo Cardoso*, presidente.

Pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*Arménio Pratas de Campos Henriques*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal:

*Andreia Isabel Araújo Doroteia*, mandatária.

*Maria João da Silva Pimenta*, mandatária.

**Declaração**

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES:

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.

3 de Agosto de 2009. — *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 11 de Agosto de 2009, a fl. 55 do livro n.º 11, com o n.º 196/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

**ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### **Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial**

Eleição em 9 de Julho de 2009 para o mandato de três anos.

##### **Direcção**

Efectivos:

Presidente — José Albino Gaspar Duarte, titular do bilhete de identidade n.º 374070, de 16 de Fevereiro de 2007, Lisboa.

Vice-presidente — João Manuel Rodrigues Matos, titular do bilhete de identidade n.º 1080464, de 28 de Fevereiro de 2003, Lisboa.

Secretário — Carlos Alberto Rodrigues de Moura, titular do bilhete de identidade n.º 18281, de 18 de Abril de 2007, Lisboa.

Tesoureiro — Paulo Jorge Isidoro Piques, titular do bilhete de identidade n.º 8085439, de 17 de Junho de 2003, Lisboa.

Vogais:

Jaime Santos Silva, titular do bilhete de identidade n.º 9071621, de 3 de Fevereiro de 2005, Lisboa.

João Artur Branco Fonseca Pascoal, titular do bilhete de identidade n.º 8659165, de 27 de Junho de 2003, Lisboa.

Carlos Aberto Costa Cruz, titular do bilhete de identidade n.º 317049, de 2 de Janeiro de 2006, Lisboa.

Vice-presidentes:

António Carlos Videira dos Santos, titular do bilhete de identidade n.º 2351589.

Rui Manuel Garcia Chagas, titular do bilhete de identidade n.º 6131369.

Vogais:

Tomaz Fernando Silva Braz, titular do bilhete de identidade n.º 5947180.

Jorge Carlos Conceição Cordeiro, titular do cartão de cidadão n.º 5339592.

Lina Maria Silva Parreira Pinto, titular do bilhete de identidade n.º 8561218.

Luís Manuel Carvalho Trindade, titular do bilhete de identidade n.º 7749551.

Maria Paula Bação Pinto Simões, titular do bilhete de identidade n.º 6502158.

José Manuel Teodoro Azevedo, titular do bilhete de identidade n.º 12232.

Elisabete Dourado da Silva Lima, titular do bilhete de identidade n.º 10505455.

#### **Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante**

Eleição em 16 de Junho de 2009 para mandato de três anos.

##### **Direcção**

Conselho executivo:

Presidente — Rogério António Pinto, n.º 1773, bilhete de identidade n.º 2042829, de Lisboa.

Tesoureiro — Jorge Manuel Barata de Almeida, n.º 2133, bilhete de identidade n.º 5322818, de Lisboa.

Directores:

Jorge Manuel Trindade Rocha, n.º 1950, bilhete de identidade n.º 4718249, de Lisboa.

#### **SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal**

Eleição em 15 de Julho de 2009 para o mandato de quatro anos.

##### **Direcção**

Presidente — Jacinto Faias dos Reis Pereira, titular do bilhete de identidade n.º 2028007.

Presidente-adjunto — António Luís Ferreira Correia, titular do bilhete de identidade n.º 138659.

Jorge Manuel Ferreira Mendes, n.º 1757, bilhete de identidade n.º 1310897, de Lisboa.

Jorge Manuel Chinho Macedo, n.º 2198, bilhete de identidade n.º 5033086, de Lisboa.

Manuel Aniceto Gonçalves, n.º 1391, bilhete de identidade n.º 325344, de Lisboa.

Rui Fernando Fontinhas Tenera, n.º 2266, bilhete de identidade n.º 6024421, de Lisboa.

Olímpia Maria Rafael Otão Pereira, n.º 2193, bilhete de identidade n.º 7428885, de Lisboa.

Rui Manuel Dias de Sampaio Nunes, n.º 2354, bilhete de identidade n.º 7431687, de Lisboa.

#### Suplentes (CE):

Maria Lúcia Conceição Pacheco Silva, n.º 2187, bilhete de identidade n.º 7224462, de Setúbal.

António Silva Marques, n.º 1249, bilhete de identidade n.º 725392, de Lisboa.

Maria Luísa Batista Cardoso Pereira, n.º 2063, bilhete de identidade n.º 4706258, de Lisboa.

Francisco Manuel Nunes Cravo, n.º 1672, bilhete de identidade n.º 624744, de Aveiro.

Vítor Manuel Martins Alves, n.º 1670, bilhete de identidade n.º 317133, de Lisboa.

Inácio Lopes Fernandes, n.º 1830, bilhete de identidade n.º 2428805, de Lisboa.

António Uriel P. Carvalho, n.º 2398, bilhete de identidade n.º 4248261, de Lisboa.

Manuel Paulo Branco Malaquias, n.º 1590, bilhete de identidade n.º 521399, de Lisboa.

José Fernandes Martinho, n.º 1654, bilhete de identidade n.º 379407, de Lisboa.

João António Quaresma Senos, n.º 1910, bilhete de identidade n.º 2204914, de Lisboa.

João Paulo Gonçalves Pinto Gaspar, n.º 2231, bilhete de identidade n.º 4416651, de Lisboa.

João Paulo Rico dos Santos, n.º 2362, bilhete de identidade n.º 6190635, de Lisboa.

Mário da Conceição Certo Simões, n.º 2545, bilhete de identidade n.º 8471418, de Lisboa.

### Sindicato dos Professores da Zona Sul

Eleição em 2 de Junho de 2009 para mandato de três anos.

#### Direcção

Amílcar Manuel Marreiros Duarte, natural de Aljezur, portador do bilhete de identidade n.º 5661743, de 27 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 160239532, de 47 anos, morador em Olhão, sócio n.º 5707 do SPZS, professor na Universidade do Algarve.

Ana Cristina Lavandeira Simões, natural de Angola, portadora do bilhete de identidade n.º 9847469, de 22 de Dezembro de 2006, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 199702098, de 37 anos, moradora em Faro, sócia n.º 9786 do SPZS, educadora na EB 2, 3 Dr. Alberto Iria — Olhão, colocada na Educação Especial.

Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 5034697, de 28 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 121898679, de 50 anos, moradora em Castelo de Vide, sócia n.º 7053 do SPZS, professora na EB 2, 3 de Sousel.

Ana Maria Neves Mestre da Cruz Emílio, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 7341208, de 3 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 122321057, de 42 anos, moradora em Beja, sócia n.º 10214 do SPZS, educadora no JI de Penedo Gordo.

António Joaquim Gordo Pereira Carapeto, natural de Vila de Frades, portador do bilhete de identidade n.º 4576011, de 10 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 110739620, de 55 anos, morador em Vidigueira, sócio n.º 5062 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas da Vidigueira.

António Jorge Silva Cunha, natural de Faro, portador do cartão de cidadão n.º 09918196, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 195894790, de 37 anos, morador em Lagos, sócio n.º 9095 do SPZS, professor na EB 2, 3 Prof. José Buisel — Portimão.

António Manuel Silva Pereira, natural de Vila Nova de Cacela, portador do bilhete de identidade n.º 4874145, de 17 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 117420565, de 53 anos, morador em Olhão, sócio n.º 5657 do SPZS, professor na ES Dr. Francisco Fernandes Lopes — Olhão.

António Rui Farias de Sousa, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 2164732, de 5 de Março de 2008, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 136915450, de 56 anos, morador em Loulé, sócio n.º 5252 do SPZS, professor na EB 2, 3 Eng. Duarte Pacheco.

Augusto Cândido Alferes Lourido, natural de Évora, portador do bilhete de identidade n.º 1332705, de 28 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 130197262, de 64 anos, morador em Alcoutim, sócio n.º 4655 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas de Mértola.

Carlos Jorge de Jesus Caldeira Gomes, natural de Angola, portador do bilhete de identidade n.º 7698445, de 30 de Julho de 2007, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 184390320, de 42 anos, morador em Silves, sócio n.º 8816 do SPZS, na EB 2, 3 Dr. Garcia Domingues — Silves.

Cláudia Amparo Afonso Teixeira, natural de Alemanha, portadora do cartão de cidadão n.º 09775308, de 20 de Abril de 2009, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 205499031, de 36 anos, moradora em Évora, sócia n.º 9574 do SPZS, professora na Universidade de Évora.

Delfina Maria Almeida Sistelo, natural de Angola, portadora do bilhete de identidade n.º 8248017, de 19 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 186083858, de 49 anos, moradora em Loulé, sócia n.º 12827 do SPZS, educadora no Agrupamento Vertical Eng. Duarte Pacheco.

Fernando Manuel da Fonseca Xavier de Almeida, natural de Angola, portador do bilhete de identidade n.º 9562589, de 22 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 185639810, de 38 anos, morador

em Lagos, sócio n.º 10724 do SPZS, professor na EB 1 de Odiáxere.

Fernando Manuel Espírito Santo Gonçalves, natural de Alhos Vedros, portador do bilhete de identidade n.º 5611472, de 5 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 176373240, de 49 anos, morador em Aljezur, sócio n.º 8274 do SPZS, professor na EBI/JI de Aljezur.

João Manuel Restolho Orelhas, natural de Campo Maior, portador do cartão de cidadão n.º 05565235, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 184827264, de 51 anos, morador em Elvas, sócio n.º 1189 do SPZS, professor na EB 2, 3 de Elvas.

Joaquim António Gregório Páscoa, natural de Arraiolos, portador do bilhete de identidade n.º 5106136, de 6 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 102687609, de 52 anos, morador em Arraiolos (Ilhas), sócio n.º 1712 do SPZS, professor na EB 1 de Arraiolos.

Joaquim de Assunção Mealha da Silva, natural de Portimão, portador do bilhete de identidade n.º 5371612, de 15 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 120848910, de 49 anos, morador em Portimão, sócio n.º 13862 do SPZS, professor no Instituto Superior D. Afonso III — Loulé.

Joaquim Manuel Manageiro Ramalho, natural de Alandroal, portador do bilhete de identidade n.º 7730491, de 28 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 199094799, de 42 anos, morador em Évora, sócio n.º 8626 do SPZS, professor na EB 2, 3/S Dr. Isidoro de Sousa — Viana.

Jorge Maria de Fontes Alferes Lourido, natural de Évora, portador do bilhete de identidade n.º 4577169, de 10 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 162798075, de 54 anos, morador em Évora, sócio n.º 600 do SPZS, professor na Escola Secundária Gabriel Pereira — Évora.

José Joaquim Letras Pinheiro, natural de Fronteira, portador do bilhete de identidade n.º 6476381, de 1 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 175226970, de 48 anos, morador em Fronteira, sócio n.º 6666 do SPZS, professor na EB 2, 3 Sebastião da Gama — Estremoz.

José Manuel Esteves Marques Janela, natural de França, portador do cartão de cidadão n.º 10456173, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 207822735, de 35 anos, morador em Portalegre, sócio n.º 13550 do SPZS, professor na EB 2, 3 José Régio — Portalegre.

Manuel Nobre Rodrigues Rosa, natural de Ervidel, portador do bilhete de identidade n.º 9546928, de 14 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 203782119, de 37 anos, morador em Ervidel, sócio n.º 11836 do SPZS, professor na EB 2, 3 Dr. António Francisco Colaço — Castro Verde.

Marco Jorge António Corriente Rosa, natural de Tavira, portador do cartão de cidadão n.º 9640188, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 192325710, de 37 anos, morador em Tavira, sócio n.º 12732 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Dr. António João Eusébio, colocado na Educação Especial.

Margarida Isabel Silvestre Pereira, natural de Mértola, portadora do bilhete de identidade n.º 9127531, de 24 de

Fevereiro de 2006, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 198128835, de 39 anos, moradora em Viana do Alentejo, sócia n.º 9993 do SPZS, professora na EB 1 de Monte do Trigo — Portel.

Maria Antónia de Jesus Fialho, natural de Viana do Alentejo, portadora do bilhete de identidade n.º 5653376, de 13 de Setembro de 2000, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 100260101, de 47 anos, moradora em Évora, sócia n.º 2596 do SPZS, educadora no JI São Bartolomeu do Outeiro — Portel.

Maria da Fé Batista Carvalho, natural de Abrantes, portadora do bilhete de identidade n.º 9362777, de 14 de Fevereiro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 196099765, de 39 anos, moradora em Azambujeira, sócia n.º 8491 do SPZS, professora na EB 1 n.º 1 de Trigaches.

Maria de Fátima Pires Moreira, natural de Idanha-a-Nova, portadora do bilhete de identidade n.º 4247636, de 22 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 118495453, de 49 anos, moradora em Évora, sócia n.º 2807 do SPZS, educadora na EBI/JI da Malagueira, colocada na Educação Especial.

Maria de Lourdes Dias Fernandes Hespagnol, natural de Portel, portadora do bilhete de identidade n.º 1282762, de 14 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 149011318, de 58 anos, moradora em Ferreira do Alentejo, sócia n.º 75 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Ferreira do Alentejo.

Maria do Céu Prates Figueiredo da Costa, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 375440, de 25 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 106418696, de 65 anos, moradora em Évora, sócia n.º 188 do SPZS, aposentada.

Maria Guiomar Simplício Ralo Simões Dias, natural de Póvoa e Meadas, portadora do bilhete de identidade n.º 4716741, de 30 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 104817860, de 53 anos, moradora em Portalegre, sócia n.º 7 419 do SPZS, educadora no Agrupamento de Escolas n.º 1 de Portalegre.

Maria Isabel Oliveira Pereira dos Santos, natural de Porto, portadora do bilhete de identidade n.º 5777574, de 12 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 143453360, de 47 anos, moradora em Aljezur, sócia n.º 12741 do SPZS, educadora no Agrupamento de Escolas de Monchique.

Maria Manuela Palmeiro Neto, natural de Olhão, portadora do bilhete de identidade n.º 5183623, de 15 de Março de 2007, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 141871024, de 50 anos, moradora em Faro, sócia n.º 9133 do SPZS, professora na Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo — Universidade do Algarve.

Maria Rosalina Angélica Caeiro, natural de Pias, portadora do cartão de cidadão n.º 9219484, de 2 de Setembro de 2008, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 195263057, de 39 anos, moradora em Pias, sócia n.º 10240 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Barrancos.

Maria Rosete Monginho Martins Rodrigues da Silva, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 387780, de 27 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 124746454, de 60 anos, moradora em Évora, sócia n.º 2112 do SPZS, professora na EB 1 de Cíborro — Montemor-o-Novo.



Maria Odete de Jesus Palma, natural de Mértola, portadora do bilhete de identidade n.º 5405039, de 7 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 140323953, de 49 anos, moradora em Mértola, sócia n.º 3066 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Mértola.

Olinda Maria Bonito da Luz Rosa Soeiro, natural de São Marcos da Ataboeira, portadora do bilhete de identidade n.º 6059643, de 29 de Junho de 2000, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 143491695, de 48 anos, moradora em Beja, sócia n.º 2785 do SPZS, educadora no Agrupamento n.º 1 de Santa Maria, Beja, colocada na Educação Especial.

Paulo Jorge Almeida Félix, natural de Moura, portador do bilhete de identidade n.º 8498438, de 23 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 188458344, de 40 anos, morador em Portalegre, sócio n.º 8712 do SPZS, professor na EBI de Vila Boim.

Rui Paulo Vasco Salgado, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 6537299, de 13 de Julho de 2004, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 176772588, de 44 anos, morador em Évora, sócio n.º 7872 do SPZS, professor na Universidade de Évora.

Sílvia Maria Branco Pereirinha Colaço, natural de Aljustrel, portadora do bilhete de identidade n.º 5497740, de 7 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 111163498, de 50 anos, moradora em Aljustrel, sócia n.º 7287 do SPZS, educadora do Centro Infantil Coronel Sousa Tavares — Beja.

Valentim Manuel Ferreira dos Santos, natural de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 8072158, de 10 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 187187592, de 41 anos, morador em Vila Real de Santo António, sócio n.º 10499 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas D. José I — Vila Real de Santo António.

Clementina Gonçalves da Fonseca Miranda, natural de Amieira do Tejo, portadora do bilhete de identidade n.º 1555076, de 1 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 101111010, de 57 anos, moradora em Portalegre, sócia n.º 1600 do SPZS, professora na ESE de Portalegre.

Jorge Miguel Mira, natural de Setúbal, portador do cartão de cidadão n.º 10881944, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 203874862, de 32 anos, morador em Portalegre, sócio n.º 14001 do SPZS, professor na EB 2, 3 Cristóvão Falcão.

Maria Clara Pedras Leão, natural de Moçambique, portadora do bilhete de identidade n.º 5254713, de 12 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 175093920, de 50 anos, moradora em Portalegre, sócia n.º 7036 do SPZS, professora na EB 1 de Atalaião, colocada na Educação Especial.

Marília Manuel Rosado Carrilho, natural de Santa Maria de Marvão, portadora do bilhete de identidade n.º 11647830, de 5 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 218982232, de 28 anos, moradora em Marvão, sócia n.º 14077 do SPZS, professora na Escola Secundária c/3 CEB de Vendas Novas.

Maria da Conceição Rodrigues Lourenço Marmelo, natural de Portalegre, portadora do bilhete de identidade n.º 6257278, de 6 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 168561930,

de 46 anos, moradora em Portalegre, sócia n.º 11042 do SPZS, professora na EB 1 de Atalaião.

Pedro Nuno Rosa dos Reis, natural de Torres Novas, portador do cartão de cidadão n.º 06577700, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 157761533, de 45 anos, morador em Campo Maior, sócio n.º 9651 do SPZS, professor na Escola Secundária de Campo Maior.

Alexandra Rosa da Costa, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 2171573, de 11 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 135221354, de 56 anos, moradora em Moscavide, sócia n.º 1349 do SPZS, professora na Universidade de Évora.

Carla Cristina Serra Sapateiro Gil, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 10066309, de 27 de Agosto de 2007, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 207183643, de 35 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 10339 do SPZS, professora na EBI/JI da Malagueira — Évora.

Graziela Miguens Mendes, natural de Lavre (Montemor-o-Novo), portadora do bilhete de identidade n.º 7118969, de 19 de Agosto de 2005, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 140922180, de 45 anos, moradora em Évora, sócia n.º 12118 do SPZS, educadora no Jardim de Infância de Vendas Novas.

Isabel Alexandra Monginho Martins, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 6962552, de 18 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 188497307, de 44 anos, moradora em Évora, sócia n.º 6526 do SPZS, educadora destacada na Intervenção Precoce — Agrupamento Damião de Odemira.

Joana Santana Curado Nunes Bizarro, natural de Portalegre, portadora do bilhete de identidade n.º 9872176, de 18 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 201035375, de 36 anos, moradora em Évora, sócia n.º 9540 do SPZS, professora na CERCIMOR — Montemor-o-Novo.

Joaquim António Velhinho Oliveira, natural de Évora, portador do bilhete de identidade n.º 6065659, de 2 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 154953920, de 47 anos, morador em Évora, sócio n.º 5471 do SPZS, professor na EB 1 de Santiago do Escoural — Montemor-o-Novo.

José Luís da Costa Bicho, natural de Ourém, portador do cartão de cidadão n.º 4584143, de 23 de Janeiro de 2009, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 193391562, de 57 anos, morador em Reguengos de Monsaraz, sócio n.º 8588 do SPZS, professor na Escola Secundária Conde de Monsaraz.

Luís Manuel Freches dos Santos, natural de Angola, portador do bilhete de identidade n.º 7930072, de 8 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 159778611, de 49 anos, morador em Évora, sócio n.º 16252 do SPZS, professor na EBI/JI da Malagueira — Évora.

Maria do Céu dos Santos Guimarães Rosa, natural de Angola, portadora do bilhete de identidade n.º 7281078, de 8 de Janeiro de 1999, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 170348008, de 53 anos, moradora no Alandroal, sócia n.º 108 do SPZS, professora no Agrupamento Vertical de Borba.

Paula Maria Piçarra Gaspar, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 6213224, de 13 de Maio

de 2004, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 177587156, de 46 anos, moradora em Évora, sócia n.º 7327 do SPZS, professora na EB 2, 3/ES Cunha Rivara — Arraiolos.

Anabela Pires dos Santos Ramos, natural de Angola, portadora do cartão de cidadão n.º 08925719, do arquivo de identificação da República Portuguesa, contribuinte n.º 206275889, de 40 anos, moradora em Santo Amador, sócia n.º 11867 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Amareleja.

Arnaldo Bule Martins Alves, natural de Serpa, portador do bilhete de identidade n.º 5202693, de 28 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 124686460, de 50 anos de idade, morador em Jungueiros, sócio n.º 16515 do SPZS, EB 2, 3 Dr. Manuel Brito Camacho — Aljustrel.

Jorge Eduardo Simão Caeiro, natural de Reguengos de Monsaraz, portador do bilhete de identidade n.º 11781027, de 4 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 228763452, de 28 anos, morador em Beja, sócio n.º 13796 do SPZS, professor no Agrupamento n.º 1 de Beja.

José Paulo Mira Coelho, natural de Beja, portador do bilhete de identidade n.º 11396396, de 11 de Novembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 220481440, de 30 anos, morador em Santana, Portel, sócio n.º 17791 do SPZS, professor na Escola Secundária c/3 CEB de Moura.

Maria Carolina Borges Vinha Castilho, natural de São Matias, Beja, portadora do bilhete de identidade n.º 5388352, de 7 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 130053872, de 49 anos, moradora em Beja, sócia n.º 1630 do SPZS, professora no Agrupamento n.º 2 de Escolas de Beja.

Maria da Glória Baião Carapeto Pereira, natural de Vila de Frades, portadora do bilhete de identidade n.º 5065750, de 12 de Abril de 2006, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 137912609, de 50 anos, moradora em Vidigueira, sócia n.º 1700 do SPZS, professora na EB 1/II de Vila de Frades.

Maria Palmira Nobre Vitorino, natural de São João de Negrilhos, portadora do bilhete de identidade n.º 7209394, de 20 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 180673335, de 44 anos, moradora em Ferreira do Alentejo, sócia n.º 9821 do SPZS, educadora no Jardim de Infância de Montes Velhos.

Paula da Conceição Mestre Albuquerque Barata, natural de Mértola, portadora do bilhete de identidade n.º 7009246, de 1 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 179215957, de 44 anos, moradora em Beja, sócia n.º 6577 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Serpa.

Teresa de Jesus Franco Ramos, natural de Beja, portadora do bilhete de identidade n.º 6062464, de 1 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 154114810, de 46 anos, moradora em Beja, sócia n.º 5053 do SPZS, educadora na EB1/II de São Matias.

Abílio Marques Pires, natural de Silves, portador do bilhete de identidade n.º 6612765, de 30 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 180151096, de 46 anos, morador em Alcoutim, sócio n.º 13871 do SPZS, EBI de Alcoutim.

Ana Paula Couto de Almeida, natural de Angola, portadora do bilhete de identidade n.º 7280429, de 24 de Maio de 2005, do arquivo de Identificação de Lisboa, contribuinte n.º 179448706, de 45 anos, moradora em Portimão, sócia n.º 11156 do SPZS, educadora no Agrupamento de Escolas de Monchique.

Ana Paula Lebreiro Ferreira, natural de Angola, portadora do bilhete de identidade n.º 7201190, de 20 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 189847565, de 45 anos, moradora em Portimão, sócia n.º 10187 do SPZS, educadora na E. B. 2, 3 — Prof. João Gónim — Estômbar.

André Lopes Lara Ramos, natural de Faro, portador do bilhete de identidade n.º 10599103, de 10 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 209063378, de 33 anos, morador em Faro, sócio n.º 11544 do SPZS, professor na ES Pinheiro e Rosa.

António Luís Afonso Ventura, natural de Luz de Tavira, portador do bilhete de identidade n.º 5521094, de 22 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 123691907, de 49 anos, morador em Loulé, sócio n.º 12852 do SPZS, professor na ES Dr.ª Laura Ayres.

Carina Infante do Carmo, natural de Malimö, Suécia, portadora do bilhete de identidade n.º 9004218, de 16 de Novembro de 2005, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 214731057, de 38 anos, moradora em Faro, sócia n.º 10700 do SPZS, professora na Universidade do Algarve.

Carlos David da Loura Marques, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 7701137, de 11 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 187741522, de 41 anos, morador em Silves, sócio n.º 10005 do SPZS, professor no Agrupamento Vertical de São Bartolomeu de Messines.

Francisco Assis Macedo Brilhante, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 1088177, de 17 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 117447676, de 60 anos, morador em Vilamoura, sócio n.º 9165 do SPZS, professor na EB 2, 3 de Quarteira n.º 2.

Márcio Salvador Mestre Pereira, natural de Faro, portador do bilhete de identidade n.º 115934006, de 7 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 221806512, de 29 anos, morador em Estômbar, sócio n.º 13265 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Jacinto Correia — Lagoa.

Maria Cristina Barcoso Lourenço, natural de Alcácer do Sal, portadora do bilhete de identidade n.º 7399639, de 4 de Julho de 2006, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 142549819, de 42 anos, moradora em Faro, sócia n.º 15984 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Montenegro.

Maria Goreti Medeiros Cabral Franzky, natural de Povoação, portadora do bilhete de identidade n.º 9591603, de 16 de Abril de 2007, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 199787670, de 38 anos, moradora em São Braz de Alportel, sócia n.º 11557 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas Padre João Coelho Cabanita.

Miguel Nuno Alves Sousa Cabrita, natural de Silves, portador do bilhete de identidade n.º 6226042, de 9 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, con-

tribuinte n.º 169249972, de 46 anos, morador em Silves, sócio n.º 10086 do SPZS, professor na Escola Secundária de Silves.

Miguel Nuno Duarte Barão da Cunha, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 7322445, de 17 de Junho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 117285218, de 42 anos, morador em Tavira, sócio n.º 9775 do SPZS, professor na Escola Básica D. Manuel I — Tavira.

Paulo Louro de Quadros Côrte-Real, natural de Angola, portador do bilhete de identidade n.º 8552477, de

27 de Setembro de 2007, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 128588748, de 41 anos, morador em Olhão, sócio n.º 9009 do SPZS, professor no Agrupamento Vertical de Escolas Dr. Alberto Iria.

Teresa Paula de Sousa Rodrigues Palaré, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 7425287, de 24 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 193199807, de 42 anos, moradora em Faro, sócia n.º 14427 do SPZS, professora no Agrupamento Vertical de Escolas Dr. Alberto Iria.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal (APEMIP) Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 26 de Junho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede, âmbito e objecto**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e natureza**

1 — A Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal, adiante designada abreviadamente por APEMIP, é uma Associação patronal de direito privado, de inscrição facultativa, com duração por tempo indeterminado e número ilimitado de associados, representativa do sector da mediação imobiliária.

2 — A APEMIP rege-se pelas disposições dos presentes estatutos, por regulamentos e pela legislação aplicável.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

1 — A APEMIP tem a sua sede no distrito de Lisboa.

2 — A APEMIP tem delegações, criadas de acordo com o número de associados na região que o justifique, devendo a sua criação ou extinção ser proposta pela direcção nacional e aprovada em assembleia geral.

3 — As delegações, nos termos destes estatutos, abrangem vários distritos, tendo a seguinte designação e composição:

a) Região Norte: Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Região Centro: Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;

c) Região de Lisboa e Vale do Tejo: Évora, Santarém, Lisboa, Portalegre e Setúbal;

d) Região Sul: Beja e Faro.

4 — Podem ser criadas, nos termos do n.º 2 do presente artigo, outras delegações para além das que se encontram previstas, podendo, em todas, ser alterada a sua composição.

5 — Nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, a APEMIP pode ter escritórios de representação local, os quais ficam dependentes da direcção nacional.

##### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito**

A Associação é constituída por pessoas singulares ou colectivas que exerçam a sua actividade no sector da mediação imobiliária em território português.

##### **Artigo 4.º**

###### **Objecto genérico**

1 — A Associação tem por objecto:

a) Defender os legítimos interesses e direitos de todos os associados, o seu prestígio e dignificação;

b) Defender o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros.

2 — A APEMIP compromete-se a desenvolver todos os esforços para que lhe seja atribuído o direito a regular a profissão, criando as estruturas que lhe permitam exercer plenamente a sua função de controlo ao acesso e exercício da profissão, assim como a respectiva função deontológica, incumbindo à direcção nacional a preparação dos regulamentos e a criação das condições necessárias para que seja possível atingir tal fim.

### Artigo 5.º

#### Fins específicos

A fim de prosseguir os seus objectivos, são atribuições da APEMIP:

a) Assegurar o cumprimento das regras de ética e deontologia profissionais;

b) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, ligados ao seu ramo de actividade;

c) Defender os interesses, direitos e prerrogativas dos seus associados;

d) Estudar e propor as condições para a criação de um organismo para a auto-regulação da actividade de mediação imobiliária;

e) Proteger a actividade da mediação imobiliária contra práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse;

f) Desenvolver os estudos necessários, promovendo as soluções legais adequadas em questões de interesse laboral, nomeadamente no âmbito dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector imobiliário;

h) Incentivar e apoiar a qualificação dos mediadores imobiliários, contribuindo para a sua formação profissional, mediante a disponibilização das condições adequadas ao desenvolvimento do ensino da mediação imobiliária;

i) Representar os associados junto das entidades públicas e organizações empresariais, nacionais e estrangeiras, junto das associações patronais e sindicais e, também, perante a opinião pública;

j) Prestar a colaboração técnica solicitada por quaisquer entidades públicas ou privadas, quando exista interesse público nesse sentido;

l) Desenvolver relações institucionais com associações congéneres nacionais e estrangeiras, podendo aderir a federações, confederações e uniões internacionais do sector imobiliário, com fins idênticos à APEMIP;

m) Dirimir eventuais conflitos entre os associados, quando estes solicitem a sua intervenção, através de uma comissão arbitral, cujo regulamento deverá ser aprovado pela assembleia geral;

n) Subscrever ou realizar participações sociais em sociedades comerciais que tenham como objecto a valorização profissional dos seus associados, a criação de escolas de formação profissional, a constituição de jornais, revistas e outras publicações periódicas especializadas, bem como a utilização e aplicação de novas tecnologias;

o) Realizar colóquios, conferências, seminários, congressos e proceder à publicação de trabalhos de natureza técnica no âmbito do sector imobiliário;

p) Celebrar protocolos de colaboração com entidades de diversos sectores de actividade, a fim de proporcionar um conjunto de serviços com condições especialmente vantajosas para os seus associados;

q) Celebrar acordos de cooperação com outras entidades para o desenvolvimento de acções de formação profissional, incluindo a criação de centros e escolas;

r) Editar e publicar periodicamente um boletim informativo ou uma revista temática;

s) Exercer poder disciplinar sobre os seus associados;

t) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

u) Pugnar pela defesa da legalidade e pelo cumprimento das leis que regem a actividade de mediação imobiliária;

v) Exercer as demais funções que resultem da lei e das disposições destes estatutos.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 6.º

##### Categorias de associados

1 — A APEMIP pode ter as seguintes categorias de associados:

a) Associados provisórios — são aqueles que, reunindo as condições para o exercício legal da actividade, ainda não detêm a licença necessária para o seu exercício, ou que, tendo essa licença atribuída, não hajam entregue os documentos exigíveis para a inscrição enquanto associados;

b) Associados efectivos — são aqueles que estão habilitados legalmente para o exercício da actividade de mediação imobiliária, mediante licença conferida pelo organismo competente;

c) Associados de mérito — são as pessoas singulares ou colectivas e ou os seus legais representantes, associados ou antigos associados da APEMIP que hajam contribuído desinteressadamente para o benefício, expansão e dignificação da Associação;

d) Associados honorários — são as pessoas singulares ou colectivas que tenham praticado, desinteressadamente, acções ou prestado serviços de relevo, contribuindo para a dignificação e prestígio da Associação ou da actividade do sector.

2 — A qualidade de associado provisório só pode perdurar por um período de 120 dias, contados desde a data de formalização do pedido de inscrição na APEMIP.

3 — Se, após o decurso do prazo referido no número anterior, o associado provisório não tiver apresentado os documentos necessários e exigíveis nos serviços administrativos da APEMIP, caberá à direcção nacional deliberar no sentido de poder prorrogar tal prazo por mais 60 dias, findos os quais perderá a sua categoria de associado provisório.

4 — Compete à assembleia geral aprovar a admissão dos associados de mérito e dos associados honorários, sob proposta da direcção nacional, ouvidas as delegações.

5 — Depois do presidente da assembleia geral e do presidente da direcção nacional, os associados de mérito e os associados honorários terão um tratamento protocolar, podendo participar nos congressos realizados pela APE-

MIP e devendo ser-lhes dado conhecimento de todas as iniciativas de relevo da mesma.

### Artigo 7.º

#### Admissão de associados

1 — Podem ser associados as pessoas singulares ou colectivas que reúnam as condições legais para o exercício de qualquer das actividades incluídas na mediação imobiliária.

2 — A admissão de associados é da competência da delegação correspondente à localização da sede social da empresa de mediação imobiliária ou do estabelecimento principal do associado, devendo aquela comunicar à direcção nacional, que se deve pronunciar no prazo de 30 dias, considerando-se o candidato admitido se, nesse prazo, não lhe for comunicada a recusa, que poderá ter lugar se:

a) O candidato não tiver feito prova do exercício legal da actividade;

b) O candidato tiver sofrido anteriormente a pena de expulsão desta Associação;

c) A direcção nacional, por qualquer motivo relevante previsto nestes estatutos, informar a delegação regional da não aceitação da candidatura.

3 — A recusa da admissão será comunicada ao interessado por carta registada com aviso de recepção.

4 — Cabe recurso da recusa da admissão pela delegação para a assembleia geral.

5 — A qualidade de associado com sede social nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores adquire-se mediante deliberação da direcção nacional, seguindo-se, com as devidas adaptações, os termos ulteriores previstos no presente artigo.

### Artigo 8.º

#### Perda da qualidade de associados

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixam de exercer a actividade representada pela APEMIP;

b) Os que vierem a ser excluídos por motivos de natureza disciplinar;

c) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não as liquidem no prazo que lhes for fixado por carta registada com aviso de recepção;

d) Os que apresentarem à delegação regional a que pertençam, por carta registada com aviso de recepção, o pedido de demissão;

e) Os que falecerem ou que, sendo sociedades, se dissolverem;

f) Os que praticarem actos contrários aos fins da APEMIP e ao estatuído no código deontológico.

2 — São suspensos da qualidade de associados:

a) Os que têm em débito mais de três meses de quotas;

b) Os que forem objecto da pena de suspensão, prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º

3 — Os associados que tenham sido suspensos em consequência de atraso no pagamento de quotas readquirem os seus direitos a partir da data em que liquidarem as quotas em dívida.

4 — As deliberações previstas neste artigo são da competência da direcção nacional, delas cabendo recurso para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.

5 — Todo aquele que, por qualquer razão, deixar de ser associado perde direito ao património social ou à reposição de quaisquer quantias com que tenha contribuído para a APEMIP.

### Artigo 9.º

#### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos previstos nestes estatutos;

d) Colher, junto das delegações ou dos restantes serviços da Associação, informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;

e) Frequentar as instalações da Associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços existentes para os associados;

f) Ser representado e defendido pela Associação perante os organismos estatais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse colectivo;

g) Solicitar à direcção nacional da APEMIP a intervenção desta na defesa de legítimos interesses próprios;

h) Beneficiar dos serviços prestados pela APEMIP ou por quaisquer instituições ou organizações em que a mesma esteja filiada.

### Artigo 10.º

#### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Contribuir financeiramente para a Associação, nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos aprovados;

b) Desempenhar os cargos associativos para que forem eleitos ou designados, respeitando o estatuto do membro eleito;

c) Participar, efectivamente, nas actividades da Associação;

d) Cumprir com as disposições estatutárias e regulamentares, respeitar compromissos assumidos, em sua representação, pela Associação e acatar as determinações emanadas dos órgãos associativos;

e) Prestar a sua melhor colaboração a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação, fornecendo-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos por esta solicitados, desde que não impliquem violação de segredos comerciais;

f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;

g) Respeitar o código deontológico aprovado pela APEMIP em assembleia geral.

### Artigo 11.º

#### Regime disciplinar

1 — Constituem infracções disciplinares, por parte dos associados, as acções ou omissões contrárias às regras

estabelecidas nos estatutos, no código deontológico, nos regulamentos ou a actos emanados da APEMIP em conformidade com a lei.

2 — Às infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penas:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização correspondente a três anos;
- c) Suspensão dos direitos sociais até seis meses;
- d) Expulsão.

3 — Nenhuma pena pode ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar por escrito a sua defesa, no prazo de 15 dias, o qual só em casos excepcionais pode ser prorrogado.

4 — Compete ao conselho deontológico o exercício do poder disciplinar, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral.

5 — São imediatamente suspensos, até decisão definitiva, os mandatos dos membros dos órgãos sociais da APEMIP que sejam objecto de processo disciplinar visando a aplicação de pena de suspensão ou expulsão.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

##### SECÇÃO I

##### Órgãos sociais

##### Artigo 12.º

##### Disposições gerais

1 — São órgãos sociais nacionais da APEMIP:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção nacional;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho consultivo;
- f) O conselho deontológico.

2 — Os órgãos sociais, excepto o conselho deontológico, são eleitos em escrutínio secreto, por um período de três anos.

3 — Não é permitida a reeleição do mesmo associado para o cargo de presidente da direcção nacional por mais de dois mandatos consecutivos.

4 — Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão electivo.

5 — O exercício dos cargos sociais é gratuito, mas os seus titulares têm direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efectuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

6 — Qualquer associado pode ser eleito para os órgãos sociais desde que se encontre no pleno gozo dos seus direitos associativos e não tenha qualquer quotização em atraso.

7 — O disposto nos n.ºs 2 a 6 do presente artigo aplica-se às eleições extraordinárias, previstas nos presentes estatutos.

##### Artigo 13.º

##### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Qualquer associado, pessoa singular, poderá fazer-se representar por outro associado, mediante credencial apropriada que será entregue ao presidente da mesa, não podendo o mesmo associado representar mais do que três associados pessoas singulares.

3 — No caso de representação de pessoa colectiva, o mesmo representante só poderá, na mesma assembleia, representar até ao máximo de três associados, mediante credencial apropriada, que será entregue ao presidente da mesa.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, o número de associados representados por uma pessoa será reduzido a um.

##### Artigo 14.º

##### Atribuições da assembleia geral

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção nacional, o conselho fiscal e o conselho consultivo;
- b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório e contas de cada exercício;
- c) Fixar as jóias e quotas para a Associação;
- d) Apreciar e votar as alterações dos estatutos;
- e) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ao tomar conhecimento de renúncia dos cargos sociais;
- f) Definir as linhas gerais de actuação da Associação, de acordo com os interesses colectivos dos associados e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;
- g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;
- h) Deliberar sobre a dissolução da Associação ou sobre a sua integração ou fusão com outras associações afins;
- i) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

##### Artigo 15.º

##### Mesa de assembleia geral

1 — A mesa de assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Nos casos de falta ou impedimento dos membros, a assembleia designa, de entre os associados presentes, os que vão constituir a mesa da sessão.

3 — Na impossibilidade de designação, assume a presidência o associado mais antigo presente na assembleia, que escolhe, sendo caso disso, os respectivos secretários.

##### Artigo 16.º

##### Competência dos membros da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;
- b) Dar posse aos membros efectivos e suplentes eleitos para os cargos associativos;

c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da APEMIP, rubricando as respectivas folhas, bem como, conjuntamente com os secretários, assinar as actas das reuniões da assembleia;

d) Assistir às reuniões da direcção nacional e do conselho fiscal e do conselho deontológico sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2 — Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos e coadjuvá-lo no exercício das suas funções.

3 — Incumbe aos secretários preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

#### Artigo 17.º

##### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

a) No 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal relativo à gerência do ano anterior;

b) Até 20 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projecto de orçamento para o ano imediato;

c) Até 10 de Dezembro do ano em que finda o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada a pedido da respectiva mesa, da direcção nacional, do conselho fiscal ou a requerimento de um grupo de, pelo menos, 5 % de associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 18.º

##### Convocatórias

1 — Sempre que a assembleia geral seja convocada a pedido da direcção nacional, do conselho fiscal ou de um grupo de associados, deve o presidente da respectiva mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da recepção do pedido.

2 — A assembleia é convocada individualmente, por correio normal ou electrónico (*e-mail*), e por meio de anúncios publicados em vários jornais regionais que no seu conjunto cubram o território nacional ou num de âmbito nacional, com antecedência mínima de oito dias em relação à data fixada para a reunião, salvo nos casos referidos no número seguinte.

3 — A convocação da assembleia geral será feita com a antecedência mínima de:

a) 15 dias, no caso de alteração dos estatutos, apreciação e votação de regulamentos que lhe devam ser submetidos, bem como no caso de destituição dos membros dos órgãos sociais, dissolução da Associação ou sua integração ou fusão com outras associações afins;

b) 60 dias, no caso de eleições.

#### Artigo 19.º

##### Conteúdo das convocatórias

As convocatórias mencionam sempre, além do dia, da hora e do local da reunião, a respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1 — As assembleias gerais funcionam em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, a maioria absoluta dos associados no pleno gozo dos seus direitos e em segunda convocatória, trinta minutos depois, com qualquer número de associados.

2 — Tratando-se de assembleias que tenham de deliberar sobre alteração de estatutos, destituição de órgãos sociais, dissolução da Associação ou sua integração ou fusão com outras associações, a assembleia geral só pode funcionar em primeira convocatória com a presença de associados que representem três quartas partes de todos os que estejam no pleno gozo dos seus direitos e em segunda convocatória, trinta minutos após a hora inicialmente prevista, com qualquer número de associados.

#### Artigo 21.º

##### Quórum de votações

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2 — A deliberação sobre a dissolução da Associação requer o voto favorável de 75 % de todos os associados.

3 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos, destituição dos órgãos sociais e integração ou fusão com outras associações exigem o voto favorável de 75 % do número dos associados presentes e, no mínimo, 100 associados.

4 — O voto favorável de 100 associados referido no número anterior só é aplicável se não estiverem representados mais de 25 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 22.º

##### Forma de votação

1 — As votações podem ser nominais, por escrutínio secreto e por levantados e sentados.

2 — As votações por escrutínio secreto têm, obrigatoriamente, lugar quando se trate de eleições, destituição de órgãos sociais, dissolução da Associação ou sua integração ou fusão com outras associações.

3 — As votações nominais só têm lugar quando requeridas à assembleia geral por qualquer membro presente e por esta aceite.

4 — Cada associado no pleno gozo dos seus direitos sociais tem direito a um voto, que deverá ser exercido nos termos do artigo 13.º

#### Artigo 23.º

##### Direcção nacional

1 — A direcção nacional é constituída por um presidente e por cinco vice-presidentes, sendo que quatro deles têm de ser provenientes de cada uma das regiões identificadas no n.º 3 do artigo 2.º, e por um vogal.

2 — Um dos vice-presidentes pode coadjuvar o presidente nas suas funções e nas tarefas de gestão corrente de administração.

3 — Com os membros efectivos são eleitos cinco membros suplentes, havendo, pelo menos, um representante por

cada região, que são chamados, pela ordem constante na lista de candidatura, para o exercício dos cargos directivos, de acordo com as regras do n.º 4 do presente artigo, nas faltas e impedimentos prolongados dos membros efectivos, sempre em respeito da região representada pelo membro substituído.

4 — Verificando-se o impedimento ou vacatura do cargo, o presidente é substituído pelo vice-presidente, que não coordene nenhuma delegação, e este pelo suplente da sua região ou, na sua falta, por qualquer um dos restantes membros efectivos, que acumularão, neste sentido, funções.

5 — Se não for possível adoptar o regime de substituições definido no número anterior, haverá lugar à realização de eleições extraordinárias.

#### Artigo 24.º

##### Atribuições da direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional, designadamente:

- a) Representar a APEMIP em juízo e fora dele;
- b) Gerir a Associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;
- c) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;
- d) Dirigir e administrar a actividade da Associação, incluindo a aquisição, alienação e oneração de bens móveis ou imóveis e serviços;
- e) Criar e gerir os serviços internos da Associação, contratando, suspendendo e despedindo os trabalhadores e colaboradores e fixando as respectivas retribuições;
- f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- g) Deferir ou indeferir as propostas de inscrição dos associados cuja decisão compete à direcção nacional, nos termos do n.º 5 do artigo 7.º;
- h) Propor à assembleia geral a criação de novas delegações;
- i) Elaborar anualmente as propostas relativas aos planos de actividades e de orçamentos, bem como os relatórios e as contas do exercício;
- j) Propor à assembleia geral os encargos financeiros a satisfazer pelos associados para o funcionamento da Associação, nomeadamente o valor da jóia de inscrição e da quota mensal a pagar;
- k) Elaborar, alterar e propor à assembleia geral os estatutos da Associação;
- l) Elaborar, alterar e propor à assembleia geral o código deontológico da actividade de mediação imobiliária;
- m) Proceder à suspensão, perda de qualidade ou exclusão dos associados;
- n) Coordenar a política nacional da Associação junto das delegações e dos escritórios de representação locais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- o) Propor à assembleia geral a nomeação, para a categoria de associados honorários e de associados de mérito, das pessoas ou entidades que reúnam as condições previstas no artigo 6.º;
- p) Deliberar sobre a criação de tribunais arbitrais ou centros de arbitragem voluntários ou, ainda, autorizar a participação da Associação em comissões arbitrais constituídas por terceiras entidades;

q) Deliberar sobre a filiação da Associação nas organizações a que se refere a alínea l) do artigo 5.º e votar a demissão de membro dessas mesmas organizações;

r) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos da Associação.

2 — Carece de autorização prévia da assembleia geral a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis da, e para a, Associação.

3 — Nos últimos três meses do mandato da direcção nacional, esta só poderá adquirir bens, equipamentos ou serviços de valor igual ou inferior a €2500, salvo casos de força maior devidamente justificados.

4 — No mesmo período de tempo previsto no número anterior, a direcção nacional fica, no âmbito laboral, impedida de contratar quaisquer trabalhadores ou colaboradores, salvo no caso de se verificar a vacatura imprevista de um posto de trabalho considerado essencial para o regular funcionamento da Associação.

#### Artigo 25.º

##### Competências específicas dos elementos da direcção nacional

1 — Compete ao presidente da direcção nacional, designadamente:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, no âmbito nacional e internacional;
- b) Convocar, quando necessário, as reuniões da direcção nacional;
- c) Presidir, com voto de qualidade, às reuniões da direcção nacional;
- d) Presidir aos grupos de trabalho constituídos para estudo e desenvolvimento da actividade de mediação imobiliária, em especial, e do sector imobiliário, em geral;
- e) Despachar o expediente geral;
- f) Convidar os associados para reuniões de estudo e debate sobre temas relacionados com o sector imobiliário;
- g) Fazer executar as deliberações da direcção nacional;
- h) Delegar num dos vice-presidentes o exercício de quaisquer das suas competências;
- i) Acompanhar as actividades das delegações e coordenar, com estas, as políticas nacionais estabelecidas pela assembleia geral e pela direcção nacional.

2 — Compete ao vice-presidente da direcção nacional, que não coordene nenhuma delegação:

- a) Coadjuvar o presidente da direcção nacional nas suas funções;
- b) Fiscalizar, com regularidade, o funcionamento dos serviços administrativos;
- c) Coordenar a elaboração dos relatórios da direcção nacional a apresentar à assembleia geral;
- d) Assegurar a representação externa da Associação, sempre que tal tarefa lhe for confiada pelo presidente da direcção nacional;
- e) As demais funções que lhe sejam delegadas pela direcção nacional.

3 — Compete aos restantes vice-presidentes da direcção nacional:

- a) Executar as atribuições da competência do presidente da direcção nacional que por este lhes forem delegadas;



- b) Coordenar a actividade das delegações;
- c) Pugnar pelo desenvolvimento das relações internacionais da Associação;
- d) As demais funções que lhes sejam delegadas pela direcção nacional.

4 — Compete ao vogal da direcção nacional:

- a) Efectuar os pagamentos autorizados pela direcção nacional;
- b) Elaborar um relatório semestral do movimento de fundos da Associação;
- c) Assinar e visar os documentos de receitas e despesas;
- d) Fiscalizar, com regularidade, os serviços de tesouraria;
- e) Apoiar os membros da direcção nacional, substituindo-os em tudo o que se mostre necessário.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões da direcção nacional

- 1 — A direcção nacional reúne sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.
- 2 — A direcção nacional só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

#### Artigo 27.º

##### Formas de obrigar a Associação

- 1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 37.º destes estatutos, para obrigar a APEMIP é necessária a intervenção de dois membros da direcção nacional mas, nos actos que envolvam responsabilidades financeiras, uma das intervenções terá de ser do vogal ou de quem for designado pela direcção nacional para o substituir.
- 2 — Os actos de mero expediente poderão ser realizados pela pessoa a quem, por simples deliberação, sejam atribuídos poderes para tanto.
- 3 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelas decisões tomadas em contravenção das disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não tiverem tomado parte nas reuniões em que as decisões foram proferidas ou se, nelas presentes, tenham votado, expressamente, em sentido contrário.

#### Artigo 28.º

##### Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente, quatro vogais e dois suplentes.

#### Artigo 29.º

##### Atribuições do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que entenda conveniente, as contas da APEMIP e dos serviços de tesouraria, sobre os quais tem poderes absolutos e soberanos de fiscalização;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direcção nacional e emitir os pareceres

que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia geral ou pelas delegações sobre assuntos da sua competência.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões do conselho fiscal

- 1 — O conselho fiscal reúne, por regra, uma vez por semestre e sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer um dos seus membros, do presidente da direcção nacional ou da mesa da assembleia geral e, também, pelos coordenadores das delegações sobre os problemas específicos das respectivas delegações.
- 2 — Ao funcionamento e votações do conselho fiscal é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 26.º
- 3 — A direcção nacional deve informar o presidente do conselho fiscal da realização das reuniões da direcção, às quais este pode, por sua iniciativa, assistir.

#### Artigo 31.º

##### Conselho consultivo

- 1 — O conselho consultivo é constituído pelos membros da direcção nacional e por dois representantes de cada uma das regiões definidas no n.º 3 do artigo 2.º
- 2 — Preside ao conselho consultivo o presidente da direcção nacional.

#### Artigo 32.º

##### Funcionamento do conselho consultivo

- 1 — O mandato do conselho consultivo coincide com o da direcção nacional.
- 2 — O conselho consultivo reúne por convocação do respectivo presidente, pelo menos, uma vez por ano.
- 3 — O conselho consultivo delibera por maioria simples.

#### Artigo 33.º

##### Objectivos e atribuições dos conselheiros

- 1 — O conselho consultivo tem como missão genérica aconselhar e apoiar activamente a direcção nacional na tomada de decisões estratégicas.
- 2 — Compete ao conselho consultivo pronunciar-se sobre matérias que qualquer dos outros órgãos sociais decida submeter à sua apreciação, apresentando esse seu desejo ao presidente da direcção nacional.
- 3 — O conselho consultivo é obrigatoriamente ouvido sempre que se procedam a quaisquer alterações aos estatutos ou ao código deontológico.
- 4 — Compete ao conselho consultivo nomear o conselho deontológico nos 30 dias posteriores à tomada de posse da direcção nacional, sendo convocado pelo presidente daquele órgão social para o efeito.

#### Artigo 34.º

##### Conselho deontológico

- 1 — O conselho deontológico é constituído por cinco elementos, sendo três elementos nomeados de entre os associados e dois elementos, sem a categoria de membro

associado, com reconhecido mérito pessoal, um deles, obrigatoriamente, com formação jurídica.

2 — Os membros do conselho deontológico devem ser pessoas de reconhecida competência e notoriedade no sector da mediação imobiliária.

3 — Compete ao conselho deontológico exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos.

4 — Poderá ser atribuída aos membros do conselho deontológico remuneração em função dos serviços por estes prestados à Associação.

## SECÇÃO II

### Delegações

#### Artigo 35.º

##### Delegações

1 — Por cada região, prevista nos termos do n.º 3 do artigo 2.º ou criada nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, existe uma delegação.

2 — Cada delegação é coordenada pelo vice-presidente da direcção nacional representante da respectiva região.

3 — O coordenador da delegação é coadjuvado nas tarefas regionais por dois directores.

4 — Compete aos coordenadores das delegações, designadamente:

- a) Dirigirem e representarem a APEMIP no âmbito regional;
- b) Despacharem o expediente geral.

5 — Os coordenadores das delegações podem delegar as funções referidas no n.º 4 do presente artigo nos directores que os coadjuvam.

#### Artigo 36.º

##### Competências das delegações

1 — Compete às delegações, designadamente:

- a) Dirigirem a actividade da Associação ao nível regional, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos;
- b) Darem cumprimento às instruções e directivas da direcção nacional sobre a política e estratégia nacional da APEMIP;
- c) Administrarem os bens que lhes são confiados;
- d) Estudarem e decidirem sobre os pedidos de admissão de novos associados afectos a essa região;
- e) Elaborarem, anualmente, as propostas relativas aos planos de actividades;
- f) Designarem os membros da assembleia consultiva regional;
- g) Proporem à direcção nacional a nomeação, para a categoria de associados honorários e de associados de mérito, das pessoas ou entidades que reúnam as condições previstas no artigo 6.º

#### Artigo 37.º

##### Forma de obrigar

1 — Nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, cada delegação obriga-se validamente com a intervenção do coordenador da delegação ou de qualquer um dos seus directores, no estrito limite das funções delegadas.

2 — Os actos de mero expediente poderão ser realizados pela pessoa a quem, por simples deliberação, sejam atribuídos poderes para tanto.

#### Artigo 38.º

##### Assembleia consultiva regional

1 — As assembleias consultivas regionais são constituídas por representantes de cada distrito, conforme definidos no n.º 3 do artigo 2.º, na proporção do número de associados que cada distrito detém.

2 — O número máximo de elementos que constituem as assembleias consultivas regionais corresponde a:

- a) Região Norte: 20 elementos;
- b) Região Centro: 12 elementos;
- c) Região de Lisboa e Vale do Tejo: 30 elementos;
- d) Região Sul: 12 elementos.

#### Artigo 39.º

##### Funcionamento das assembleias consultivas regionais

1 — Cada assembleia consultiva regional é presidida pelo vice-presidente da direcção nacional representante da respectiva região.

2 — O mandato das assembleias consultivas regionais coincide com o da direcção nacional.

3 — As assembleias consultivas regionais reúnem por convocação do respectivo presidente, pelo menos, uma vez por ano.

4 — As assembleias consultivas regionais deliberam por maioria simples.

## SECÇÃO III

### Disposições comuns

#### Artigo 40.º

##### Comissões especializadas

A direcção nacional e as delegações podem criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para a resolução de problemas específicos dos associados, das regiões e ou de sectores de actividades compreendidas no âmbito da APEMIP.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões conjuntas dos órgãos sociais

Os membros de todos os órgãos sociais eleitos realizam uma reunião conjunta, sempre que necessário, com vista a debater questões de interesse geral para a vida associativa e apreciar a actividade de cada um dos órgãos sociais e respectiva coordenação.

#### Artigo 42.º

##### Destituição de órgãos sociais

1 — Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2 — Constituem motivo para destituição:

- a) A perda de qualidade de associados, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 8.º;

b) A prática de actos gravemente lesivos dos interesses colectivos prosseguidos pela Associação ou notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3 — O pedido de destituição deve ser subscrito pela maioria dos membros efectivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a 20 % que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos, devendo ser devidamente fundamentado.

4 — O pedido de destituição deve ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual, nas 24 horas imediatas, dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5 — Os membros cuja destituição é requerida podem apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral a sua defesa, por escrito, nos cinco dias seguintes à recepção da cópia do pedido da destituição.

6 — Devem ser colocados à disposição dos associados cópias dos documentos referidos no presente artigo até cinco dias antes da realização da assembleia geral.

7 — Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais são sempre concedidas iguais oportunidades de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8 — A assembleia pode sustentar qualquer decisão de destituição por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento são desde logo fixados.

#### Artigo 43.º

##### Gestão em caso de destituição

1 — Deliberada a destituição, e sempre que esta envolva a maioria dos membros efectivos e suplentes de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respectivo funcionamento, deve a assembleia geral designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2 — As comissões provisórias mantêm-se em funções até à realização de eleições extraordinárias, a efectuar no prazo de 60 dias, salvo se tiver ocorrido no último semestre do mandato dos órgãos sociais, caso em que estes se mantêm em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3 — Excepto no caso de destituição simultânea de todos os órgãos sociais, em que as eleições previstas no número anterior serão para mandatos de três anos, as eleições para os órgãos sociais destituídos serão para o tempo em falta para o cumprimento do mandato entretanto interrompido.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, nos casos de demissão e renúncia dos órgãos sociais.

## CAPÍTULO IV

### Eleições

#### Artigo 44.º

##### Data das eleições

As eleições realizam-se durante o 4.º trimestre, e até 10 de Dezembro, do último ano de cada mandato dos órgãos sociais.

#### Artigo 45.º

##### Convocação

1 — A convocação é efectuada mediante envio de carta para todos os membros associados.

2 — A convocação deve ser efectuada com o mínimo de 60 dias de antecedência face à data marcada para a realização de eleições.

#### Artigo 46.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A direcção nacional deve elaborar cadernos eleitorais dos quais constem todos os associados com direito a voto.

2 — Os cadernos eleitorais são facultados, para consulta, a todos os associados que o requeiram a partir do 8.º dia a contar da publicação da convocatória para a assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 47.º

##### Lista de candidaturas

1 — Será apresentada uma lista única de candidatura para a mesa da assembleia geral, direcção nacional, conselho fiscal, conselho consultivo e directores das delegações.

2 — A apresentação far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia geral, até aos 35 dias prévios ao acto eleitoral.

3 — As listas têm de integrar candidatos aos seguintes cargos:

a) Um presidente, um vice-presidente e dois secretários para a mesa da assembleia geral;

b) Um presidente, cinco vice-presidentes, quatro dos quais provenientes de cada uma das regiões identificadas no n.º 3 do artigo 2.º, e determinando qual será o assessor do presidente nas tarefas de gestão corrente da administração, e um vogal para a direcção nacional;

c) Um presidente, quatro vogais e dois suplentes para o conselho fiscal;

d) Dois representantes de cada uma das regiões definidas no n.º 3 do artigo 2.º para o conselho consultivo;

e) Dois directores para cada uma das delegações.

4 — As listas são subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação da candidatura.

5 — Nenhum dos representantes dos associados pode candidatar-se por mais do que uma lista e para mais de um cargo electivo.

#### Artigo 48.º

##### Lista apresentada pela direcção nacional

Se, findo o prazo fixado no n.º 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas, ao presidente da assembleia geral, listas de candidatura, deverá a direcção nacional elaborar uma lista, a apresentar nos cinco dias seguintes ao termo daquele prazo.

#### Artigo 49.º

##### Comissão eleitoral

1 — Será constituída, imediatamente após a convocatória do acto eleitoral, uma comissão fiscalizadora do

processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois associados por ele escolhidos.

2 — Cada lista candidata tem direito a designar um representante para acompanhar os trabalhos da comissão fiscalizadora.

#### Artigo 50.º

##### Programa de acção

A apresentação de candidaturas só é válida desde que acompanhada por um programa de acção dos candidatos, que ficará, obrigatoriamente, disponível para consulta por todos os associados, na sede da Associação, nas delegações existentes e no *site* da Associação.

#### Artigo 51.º

##### Regularidade das candidaturas

1 — A comissão eleitoral aprecia e decide sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nas 48 horas seguintes à sua recepção. Se ocorrer alguma irregularidade deve ser notificado o primeiro proponente da lista ou o representante que esta tiver designado, a fim de proceder à regularização, no prazo de três dias a contar da notificação.

2 — As listas, uma vez aceites em definitivo, são afixadas na sede da Associação e nas delegações existentes, publicadas no *site* da Associação e mandadas distribuir por todos os associados.

#### Artigo 52.º

##### Formalidades das listas

As listas são de formato, cor e tipo de papel igual para todas as candidaturas, identificáveis por ordem alfabética, devendo conter a distribuição dos candidatos pelos cargos.

#### Artigo 53.º

##### Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral tem como ordem do dia a realização do acto eleitoral, funcionando em convocação única e tendo a duração que for fixada no aviso convocatório.

#### Artigo 54.º

##### Mesas de voto

1 — As mesas de voto funcionam na sede da Associação e nas instalações afectas às delegações, podendo ser alargadas a outros locais constantes do aviso convocatório.

2 — Em todas as mesas de voto existem listas identificáveis por ordem alfabética e com a distribuição de todos os candidatos pelos cargos a que concorrem.

3 — Em todas as mesas de voto tem assento um representante de cada lista candidata.

4 — Os secretários da mesa e os representantes a que se refere o número anterior actuam como escrutinadores.

#### Artigo 55.º

##### Forma de votação

1 — A votação é sempre directa e secreta, recaindo sobre as listas de candidaturas para os órgãos nacionais,

sendo o boletim de voto entregue, dobrado em quatro, ao presidente da mesa de voto.

2 — Cada boletim de voto identifica todas as listas por ordem alfabética, seguida de um quadrado para assinalar a escolha de cada uma através de uma cruz.

#### Artigo 56.º

##### Nulidade dos boletins de voto

Consideram-se nulos os boletins de voto que contenham quaisquer anotações, sinais, rasuras ou tenham votações em mais de uma lista.

#### Artigo 57.º

##### Votos por correspondência

1 — É permitido o voto por correspondência postal, por processo a definir pela comissão fiscalizadora do acto eleitoral, para que seja mantida a forma directa e secreta da votação.

2 — O associado que fizer uso deste direito deve dirigir ao presidente da mesa da assembleia geral carta ou documento escrito, contendo a identificação necessária, dentro da qual incluirá o seu voto, por via postal em sobrescrito fechado.

3 — Só serão contabilizados os votos por correspondência recepcionados até ao dia das eleições.

#### Artigo 58.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação termine, procede-se ao apuramento final, considerando-se eleita aquela lista sobre a qual tenha recaído maior número de votos.

2 — No caso de empate entre as listas mais votadas, o acto eleitoral repetir-se-á oito dias depois, apenas com a participação dessas listas.

#### Artigo 59.º

##### Protestos e recursos

1 — A mesa da assembleia geral decide, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos e de acordo com os princípios que neles se contêm, os protestos apresentados no decurso do acto eleitoral.

2 — Pode ser interposto recurso do acto eleitoral, com fundamento em irregularidades práticas.

3 — O recurso, do qual deverão constar as provas necessárias, é apresentado por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de três dias a contar da realização do acto eleitoral.

4 — Recebido o recurso, a mesa da assembleia geral reúne conjuntamente com a comissão eleitoral nos cinco dias imediatos à recepção do recurso.

5 — O recurso é rejeitado se não fizer prova dos factos ou se a prova for manifestamente insuficiente, não cabendo recurso desta decisão.

6 — Aceite o recurso, deve ser convocada uma assembleia geral extraordinária que decide como última instância.

7 — Se a assembleia geral julgar procedente o recurso, repete-se o acto eleitoral no prazo máximo de 30 dias a contar da decisão da assembleia, concorrendo as mesmas

listas com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

8 — O recurso tem efeito suspensivo dos resultados do acto eleitoral.

#### Artigo 60.º

##### Posse

Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de posse, a qual tem lugar até 31 de Janeiro do 1.º ano do respectivo mandato, ou, tendo havido recurso de que resulte repetição do acto eleitoral, até 15 dias após a realização do mesmo.

### CAPÍTULO V

#### Regime financeiro e operativo

#### Artigo 61.º

##### Administração e divisão das receitas

1 — A APEMIP adopta o princípio da gestão financeira centralizada das suas receitas, como forma de rentabilizar financeiramente os seus recursos, sendo o resultado dessa gestão centralizada uma receita extraordinária da Associação.

2 — De todas as receitas provenientes de jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados é retirada uma percentagem de 5 % destinada a constituir um fundo de reserva, o qual poderá, apenas, ser utilizado após deliberação específica da assembleia geral e para os fins que esta determinar.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 deste artigo, as receitas da APEMIP são divididas da seguinte forma:

a) 50 % das receitas, tais como jóias e quotas que sejam provenientes de uma região, ficarão a fazer parte das receitas cativas dessa região, mas sob gestão central do vogal da direcção nacional;

b) Os restantes 45 % constituirão receita da APEMIP e ficarão à disposição da direcção nacional e serão por esta administrados.

4 — As receitas provenientes das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados das Regiões Autónomas fazem parte das receitas da direcção nacional.

#### Artigo 62.º

##### Gestão operacional

Sob a direcção do presidente da direcção nacional, a gestão operativa da APEMIP poderá ser confiada a um director de serviços, com poderes de direcção e coordenação de todos os serviços internos da Associação, designadamente ao nível da organização, quer logística quer administrativa, bem como dos recursos humanos e da organização de processos de inscrição de associados.

#### Artigo 63.º

##### Receitas da APEMIP

1 — Constituem receitas da APEMIP:

a) O produto de jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;

b) Os rendimentos dos bens e participações sociais;

c) O produto de multas aplicadas por infracções disciplinares;

d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresariais;

e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2 — É proibido à APEMIP receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais e de associações e partidos políticos.

#### Artigo 64.º

##### Jóias e quotas

1 — A jóia de admissão é de montante igual a quatro vezes o valor da quota que for devida e será paga, integralmente, no acto da inscrição do associado.

2 — A quota deve ser de montante a fixar em assembleia geral, podendo o seu quantitativo variar em função do critério relacionado com a dimensão dos associados.

3 — A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da assembleia geral ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a assembleia geral deliberar antecipação da liquidação superior ao trimestre.

4 — O associado que voluntariamente se retirar da Associação não tem direito a reaver quotas pagas antecipadamente.

5 — Serão encargos dos associados quaisquer despesas que a APEMIP tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobrança daquelas que estejam em dívida.

#### Artigo 65.º

##### Despesas da APEMIP

1 — As despesas da APEMIP são, exclusivamente, as que resultam da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2 — A aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação só podem ser efectuadas mediante deliberação favorável da assembleia geral.

#### Artigo 66.º

##### Movimento de fundos

1 — A APEMIP mantém em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos.

2 — As restantes receitas da Associação, incluindo as receitas das regiões, são geridas centralmente, pelo vogal nacional, segundo critérios de boa rentabilidade e baixo risco, tendo em conta a satisfação do previsto no artigo 61.º destes estatutos.

#### Artigo 67.º

##### Orçamento

1 — O orçamento anual elaborado pela direcção nacional, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 20 de Novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, designadamente mediante a sua afixação na sede da Associação.

2 — É rigorosamente interdita a realização de despesas para as quais não exista cobertura orçamental.

Artigo 68.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 69.º

Saldo da conta da gerência

Dos resultados financeiros positivos de cada exercício é deduzida, obrigatoriamente, uma percentagem de 5 %, a acrescentar aos montantes já retidos nos termos do n.º 2 do artigo 61.º, para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse colectivo.

CAPÍTULO VI

Da dissolução e liquidação

Artigo 70.º

Comissão liquidatária

1 — A APEMIP pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que neles se estabelece.

2 — Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e aos necessários à liquidação do património social e ulitimação de assuntos pendentes.

3 — A assembleia geral decide igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e sobre a liquidação do património e destino dos bens no respeito pela lei em vigor e pela função específica a que se destinam, e designando para tal uma comissão liquidatária.

4 — As delegações poderão ser extintas por deliberação da assembleia geral convocada para o efeito, a pedido da direcção nacional, e por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

5 — Deliberada a dissolução de uma delegação regional, ficará imediatamente a cargo da direcção nacional a resolução de todos os assuntos pendentes.

CAPÍTULO VII

Disposições transitórias

Artigo 71.º

1 — As regras relativas ao regime financeiro e operativo da Associação, previstas no capítulo v dos presentes estatutos, e na medida em que seja possível a sua aplicação imediata, entrarão em vigor após aprovação e publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Os órgãos sociais em funções à data da aprovação dos presentes estatutos adequam o seu funcionamento aos mesmos, realizando-se eleições, no final do seu mandato, nos moldes aqui aprovados.

3 — Exceptua-se do disposto na primeira parte do número anterior a previsão do n.º 3 do artigo 12.º dos presentes estatutos, que se aplica após a entrada em vigor dos mesmos.

II — DIRECÇÃO

**Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio (ANIM)**

Eleição em 30 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Presidente — firma Abílio Caetano Paulino & F.ºs, L.ª, contribuinte n.º 50123791, com sede em 2350-839 Zibreira (Torres Novas), representada por Carlos Manuel Gonçalves.

Vice-presidente — firma FARIRAMOS — Farinhas Ramos, L.ª, contribuinte n.º 502878029, com sede em Casal do Regalo, Ventosa (Torres Vedras), representada por António Pedro Alves Ramos Silva.

Tesoureiro — firma PITORRO — Moagem de Cereais, S. A., contribuinte n.º 502291427, com sede em Louriceira, Alcanena, representada por Paulo Jorge Gaspar Guedes.

Vogais:

Firma Joaquim Cláudio dos Santos & F.ºs, L.ª, contribuinte n.º 501200703, com sede em Telhados Grandes, 2480-143 Porto de Mós, representada por Luís Filipe Ribeiro dos Santos.

Mário Costa Tereso, residente em Carvalhal, Turquel, portador do bilhete de identidade n.º 612760, arquivo de identificação de Lisboa, de 1 de Março de 2002.

**Associação Portuguesa de Casinos**

Eleição em 21 de Maio de 2009 para o mandato de dois anos.

**Direcção**

Presidente — Dr. Jorge Armindo de Carvalho Teixeira, em representação da associada Sociedade Figueira — Praia, S. A.

Secretário — Dr. Dionísio Pereira Vinagre, em representação da associada Varzim-Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A.

Tesoureiro — engenheiro Joel Santos Pais, em representação da associada SOLVERDE — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A.

### **APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009, foi publicada a direcção da APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica, eleita em 2 de Junho de 2009, para mandato de três anos.

Verificando-se a existência de erro, procede-se à sua rectificação.

### **Direcção**

#### **Membros efectivos**

Presidente — Duarte Manuel Palma Leal Garcia — Aleluia — Cerâmicas, S. A.

Vice-presidentes:

Dr. Marcelo Franco de Sousa — Matcerâmica — Fabrico de Louça, S. A.

Engenheiro José Carlos Martins — Cliper Cerâmica, S. A.

Engenheiro Amílcar Gomes da Silva — Cerâmica de Pegões J. G. Silva, S. A.

Dr. Eduardo Manuel de Brito e Veiga — Cerâmica Sotelha, S. A.

#### **Membros suplentes**

Carlos Alberto Vieira de Faria — Faria & Bento, L.<sup>da</sup>

Dr. João Manuel Sottomayor Megre — Cerâmica de São Paulo, S. A.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada pela assembleia geral realizada em 15 de Maio de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A., com sede em Vala do Carregado, 2580-510 Carregado, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão da Trabalhadores:

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo de trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles re-

sidindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão da Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgão do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) A Subcomissão de Trabalhadores (Sub/CT);
- d) O Conselho Geral de Trabalhadores (CGT).

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por

todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 9 ou 30 % dos trabalhadores dos quadros da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 50 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT, ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei, e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

##### Comissões de trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

1 — Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

e) Gerir ou participar na gestão das obras e dos planos de benefícios sociais (FLEX).



#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, não assume

poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situações de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 25.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 26.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 27.º

### Plenário e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a Subcomissão de Trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

## Artigo 28.º

### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 30.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 31.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 32.º

### Faltas de representantes de trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 33.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente da entidade patronal, do Estado, dos partidos políticos e associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 34.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal a estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 35.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos;

c) Qualquer acto discriminatório que prejudique o trabalhador financeiramente (vencimento, prémios, bónus extras, subsídios).

## Artigo 36.º

### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## Artigo 37.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em Tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 38.º

### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

## Artigo 39.º

### Composição

1 — A CT é composta por três elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

## Artigo 40.º

### Duração do mandato

O mandato é de um ano, contado a partir da data da posse.

Os mandatários só poderão renovar candidatura após a total rotatividade dos restantes trabalhadores pela CT.

## Artigo 41.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

## Artigo 42.º

### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

## Artigo 43.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

## Artigo 44.º

### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura, e deste um secretário-coordenador, que executarão as deliberações da Comissão e coordenarão a actividade da CT.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

## Artigo 45.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as Subcomissões de Departamento, que se farão representar por dois e por um membro respectivamente.

## Artigo 46.º

### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolhas de fundo;

b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

## Artigo 47.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de um ano, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 48.º

##### Conselho Geral de Trabalhadores

1 — O CGT é constituído pelos membros da CT e das Sub/CT.

2 — Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.

3 — O CGT pode ser convocado por:

a) Pela CT;

b) Por iniciativa de qualquer Sub/CT, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.

5 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT das empresas do mesmo grupo ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

##### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### Regulamento eleitoral

a) Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral plenária

1 — O processo eleitoral é iniciado por uma comissão eleitoral plenária (CEP) composta por três membros da CT, ou por três trabalhadores, caso não exista nessa empresa CT. Esta comissão elege o seu respectivo presidente ao qual compete convocar as reuniões que se justifiquem durante todo o processo eleitoral.

2 — A CEP é constituída após a abertura do processo eleitoral pelos dois membros que a iniciaram juntamente com um representante de cada candidatura concorrente (delegado da lista), que deve ser indicado, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A CEP, através de dois terços dos seus membros, pode convocar reuniões, invocando os seus motivos.

4 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

5 — Em caso de paridade, será nomeado mais um membro da CT, ou mais um trabalhador da empresa.

6 — A CEP cessa o seu mandato no acto da tomada de posse da CT eleita.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CEP.

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20 % dos, ou 100, trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % dos, ou 100, trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CEP, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CEP entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CER para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CEP deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CEP dispõe do prazo máximo de seis dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CEP, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CEP e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CEP publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CEP a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo

menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente representante da CT (ou da CEP caso a CT não exista) e um vogal um trabalhador da empresa, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CEP é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CEP, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CEP envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CEP até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CEP, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 69.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CEP.

6 — A CEP, seguidamente proclama os eleitos.

## Artigo 70.º

### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CEP deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CEP e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 71.º

### Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a

contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CEP cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 72.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos, ou 100, trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CT.

## Artigo 73.º

### Eleição e destituição da Subcomissão de Trabalhadores

1 — A eleição da Subcomissão de Trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

### Outras deliberações por voto secreto

## Artigo 74.º

### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

## Artigo 75.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 10 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 140 do livro n.º 1.



## II — ELEIÇÕES

### **TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A**

Eleição em 15 de Maio de 2009 para o mandato de um ano.

#### **Comissão de Trabalhadores**

Presidente — José Manuel Marques Batista, EDP n.º 334050, bilhete de identidade n.º 8924830.

Vogais:

Ricardo José Narciso da Silva Peixoto, EDP n.º 331276, bilhete de identidade n.º 11208810;

Marco António Esteves Guiomar, EDP n.º 331269, bilhete de identidade n.º 11647214.

Registado em 10 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, sob o n.º 81, a fl. 140 do livro n.º 1.

### **Páginas Amarelas, S. A.**

Eleição em 30 de Junho de 2009 para o mandato de dois anos.

#### **Comissão de Trabalhadores**

Membros efectivos:

Alberto Sarmento Mendes, bilhete de identidade n.º 3307798.

Armando Luís Coimbra de Sousa, bilhete de identidade n.º 3833621.

David Augusto Gomes Alves Fardilha, bilhete de identidade n.º 9583065.

Helena Maria Gomes de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6209547.

Manuel Augusto Leal Bastos, bilhete de identidade n.º 7395737.

Membros suplentes:

Ana Paula Ferreira dos Santos Furtado, bilhete de identidade n.º 6924491.

Anne Perrine Suzanne Caroline Sandrea, bilhete de identidade n.º 0802LIS00016.

António José Almeida, bilhete de identidade n.º 7371537.

Francisco de Oliveira de Aboim Borges, bilhete de identidade n.º 2171105.

Miguel Rodrigues Pires, bilhete de identidade n.º 10499492.

Pedro Miguel André Serras, bilhete de identidade n.º 8487333.

#### **Subcomissão de Trabalhadores de Leiria**

Mónica Cristina de Faria António, bilhete de identidade n.º 11341721.

#### **Subcomissão de Trabalhadores de Lisboa**

Filipe Miguel Todi Godinho Fernandes Silva, bilhete de identidade n.º 10774420.

Luís Filipe Mendes, bilhete de identidade n.º 4793164.

#### **Subcomissão de Trabalhadores de Rio Tinto**

Nicola Adami, bilhete de identidade n.º AN3936292.

#### **Subcomissão de Trabalhadores de Setúbal-Évora**

Fernando Manuel Cambado Sebastião, bilhete de identidade n.º 6070124.

#### **Subcomissão de Trabalhadores de Viseu**

Fernando Miguel Ferreira da Costa, bilhete de identidade n.º 9899986.

Registado em 5 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 140 do livro n.º 1.

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

## I — CONVOCATÓRIAS

### ONO Packaging Portugal, 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 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, 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 7 de Agosto de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa ONO Packaging Portugal, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 de artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 10 de Novembro de 2009 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome da empresa: ONO Packaging Portugal, S. A.  
Morada: Parque Industrial da Mitrena,  
lote 27, 2910-738 Setúbal.»

### AP — Amoníaco de Portugal, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 7 de Agosto de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa AP — Amoníaco de Portugal, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 11 de Novembro de 2009 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome da empresa: AP — Amoníaco de Portugal, S. A.  
Morada: Parque Industrial da QUIMIPARQUE —  
2836-908 Lavradio.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### PT Comunicações

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 29 de Junho de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009.

Carlos Alberto Pires Marques.  
Paula Alexandra Seborro Crespo.

Jorge Manuel de Oliveira Vieira.  
António Jorge de Jesus Caetano.  
Armindo da Silva Carvalho.  
Hélder Porfírio Lopes Andrade.  
Jaime Rui Ribeiro de Carvalho.

Registado em 5 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, sob o n.º 67, a fl. 36 do livro n.º 1.

**Port'Ambiente — Tratamento  
de Resíduos Industriais, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 22 de Julho de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009.

Membro efectivo — Rui Miguel Santos Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 11357261, emitido em

8 de Setembro de 2006, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Membro suplente — Alberto Manuel Fortuna Romãozinho, portador do bilhete de identidade n.º 8179085, emitido em 22 de Junho de 2006, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registado em 5 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, sob o n.º 66, a fl. 36 do livro n.º 1.

