

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 47

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 8,19

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 47	P. 4983-5060	22-DEZEMBRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4987
Organizações do trabalho .....	5057
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- |   |      |
|---|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....   | 4987 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins, entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro ..... | 4988 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações salariais entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) ...  | 4989 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) .....  | 4991 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) .....  | 4992 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....  | 4993 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....  | 4994 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....  | 4996 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....   | 4997 |

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	4999
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	5000
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outra .....	5001
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) .....	5002
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros .....	5003
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) .....	5004
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares .....	5006
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros ...	5007
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	5008
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual .....	5009
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	5010
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras .....	5011
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros .....	5013
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ATP — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal .....	5014
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANIVÉC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas e outros .....	5015
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro .....	5017
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro .....	5018
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....	5020
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	5022
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro .....	5023
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros .....	5024

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

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras .....	5025
— AE entre a empresa IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	5028

— AE entre o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra .....	5054
— CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação .....	5055

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

...

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

— Acordo de revogação entre a TROIARESORT, Investimentos Turísticos, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ao AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e as mesmas associações sindicais .....	5055
---	------

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— Assoc. de Classe Interprofissional — AC — INTERPRO — Rectificação .....	5057
---	------

##### **II — Direcção:**

...

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— FEPICOP — Feder. Portuguesa da Ind. da Construção e Obras Públicas — Alteração .....	5057
— AIHP — Assoc. dos Industriais de Hospedagem de Portugal, que passa a designar-se AIHP — Assoc. dos Industriais de Hotelaria de Portugal — Alteração .....	5058

##### **II — Direcção:**

...

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

...

##### **II — Identificação:**

...

##### **III — Eleições:**

— PORTCAST — Fundação Nodular, S. A. ....	5059
---	------

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

##### **I — Convocatórias:**

— SPA Tudor, S. A. ....	5059
— OM Portuguesa — Laboratório de Especialidades Farmacêuticas .....	5060



---

#### 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.

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, abrangem 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 as outorgaram.

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

As alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio da tabela salarial das convenções

publicadas em 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 245, dos quais 103 (42 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 22 (9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,6 %. É nas empresas do escalão 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 subsídio de capatazaria, em 4 %, o subsídio de almoço, em 11,1 %, as diuturnidades, em 8,1 %, e as despesas com pequenas deslocações, entre 12,5 % e 20 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a cláusula 53.<sup>a</sup>, alínea b), «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», não é objecto de retroactividade, uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, 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 nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) da cláusula 53.<sup>a</sup>, sobre o pagamento de despesas com alimentação em pequenas deslocações, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 8 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins, entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins e entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2628, dos quais 441 (16,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais. É nas empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, concretamente o subsídio de horário especial de trabalho, o subsídio de turno e o abono mensal para falhas, em 2,5%, os subsídios de deslocações e serviço externo, entre 2,4% e 2,8%, e o subsídio de refeição, em 2,8%. Considerando a fina-

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às das convenções. No entanto, as compensações previstas na cláusula 54.<sup>a</sup>, n.º 10, «Deslocações e serviço externo», relativas ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins e entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade 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 das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.<sup>a</sup>, n.º 10, sobre o pagamento de despesas com alimentação e alojamento nas deslocações em serviço, desde 1 de Abril de 2006.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações salariais entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).**

O contrato colectivo de trabalho e respectivas alterações salariais entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2004, 32, de 29 de Agosto de 2005, e 30, de 15 de Agosto de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram as extensões das alterações salariais de 2005 e de 2006 a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores outorgantes das convenções, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Os outorgantes do CCT de 2004 não requereram emissão de extensão. Considerando, todavia, que o mesmo procede a uma revisão global dos anteriores textos e a oportunidade e conveniência em harmonizar as condições de trabalho entre trabalhadores dos sectores em causa, promove-se em conjunto a extensão deste CCT, na parte ainda em vigor, e das alterações salariais de 2005 e de 2006.

O CCT de 2004 e a alteração salarial de 2005 abrangem os empregadores que se dedicam à indústria de arroz, de alimentos compostos para animais, de chocolates e afins e de moagens. A alteração salarial de

2006 revogou a de 2005 relativamente à indústria de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagens. Mantendo-se em vigor a alteração salarial de 2005 quanto à indústria de chocolates e afins, em virtude de a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria não ter subscrito a alteração de 2006, mostra-se oportuno estender aquela alteração salarial a esta indústria.

Por outro lado, a convenção e respectivas alterações salariais excluem da sua aplicação as empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto, em virtude de as mesmas se encontrarem abrangidas por regulamentação específica, pelo que tal exclusão será incluída no texto da portaria.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dos CCT de 2005 e de 2006 com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004, em virtude de o CCT de 2004 ter procedido à reestruturação do enquadramento profissional nos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os mesmos, as convenções aplicam-se, com exclusão do residual/ignorado, a 565 trabalhadores.

O CCT de 2004 actualiza outras prestações pecuniárias, não se dispondo 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 dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais idêntica à das convenções de 2005 e de 2006.

Atendendo a que o CCT de 2004 regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção e respectivas alterações salariais 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 e respectivas alterações salariais tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de

29 de Setembro de 2004, na parte ainda em vigor, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de arroz, de alimentos compostos para animais, de chocolates e afins e de moagens e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria que se dediquem à indústria de chocolates e afins e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, são estendidas, no território do continente:

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

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável às relações de trabalho entre empresas de moagens sediadas nos distritos de Aveiro e Porto e trabalhadores ao seu serviço.



5 — 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 constantes das alterações da convenção publicadas em 2005 e em 2006 produzem efeitos, respectivamente, desde 1 de Janeiro de 2005 e desde 1 de Janeiro de 2006.

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 Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa) e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém), se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, já que em 2005 o CCT procedeu à reestruturação

do enquadramento profissional nos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2003, na área da convenção, a actividade é prosseguida por cerca de 9447 trabalhadores.

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

Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações pecuniárias, nomeadamente o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 2,7%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

Os distritos de Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (do distrito de Santarém) encontram-se igualmente abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões e entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas duas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

## Artigo 1.º

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

cio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, são estendidas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições fixadas para o nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do «horário normal» e do «horário especial» (anexo IV) apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial do anexo IV e os montantes das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, com início

no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa 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*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam as actividades de indústria e comércio de panificação.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, se dediquem à mesma actividade.

O CCT 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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005 — Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 3288, dos quais 688 (20,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 384 (11,7%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 3,1 %. É nas empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, tais como prémio de venda, pão de alimentação e subsídio de refeição, com um acréscimo, respectivamente, de 11,1%, 2,8% e 2,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições fixadas no anexo III para o aprendiz do 1.º ano e para o aprendiz de expedição e venda

do 1.º ano são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

O distrito de Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém), bem como os concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal), encontram-se igualmente abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados, respectivamente, pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, estas alterações aplicam-se também nos distritos de Braga, Évora, Faro, Porto e Viana do Castelo, os quais se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões. Por esta razão, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação patronal outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, 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 melhorar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa 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*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, são estendidas:

- a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram que

se dediquem ao comércio por grosso e a retalho, importação e representação de veículos de duas rodas até 50 cm<sup>3</sup>.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho 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 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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 1000, dos quais 501 (50,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 337 (33,7%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5%. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, concretamente o abono para falhas, em 4,7%, o subsídio de deslocação, em 2,4% e o valor de cada diuturnidade, em 3,4%. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, o subsídio de deslocação, previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>, é excluído da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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.

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 aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Setembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de

29 de Julho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e a retalho, importação e representação de veículos de duas rodas até 50 cm<sup>3</sup> 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 do subsídio de deslocação previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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 Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Coimbra se dediquem à actividade de comércio a retalho e à prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector

abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 4947, dos quais 1611 (32,5 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 705 (14,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza o subsídio de refeição em 33,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, são estendidas no distrito de Coimbra:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

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

3 — A presente extensão não se aplica:

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

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 Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro se dediquem ao comércio retalhista e à reparação de electrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 7691, dos quais 4000 (52 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1056 (13,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 4 %, o abono para falhas, em 3,1 %, as diuturnidades, em 3,5 % e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 3,5 a 6,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a Associação Comercial de Portimão e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, são estendidas no distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos filiados na Associação Comercial de Portimão, que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 29.<sup>a</sup>, «Deslocações», produzem efeitos desde 1 de Abril de 2006.

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, 6 de Dezembro de 2006 — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e à prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que prosigam as actividades referidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas quer quanto aos valores das retribuições, quer quanto às profissões e categorias profissionais.

No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2003, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções são cerca de 61 211 dos quais 53 642 (87,6 %) a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio mensal para falhas, o subsídio de técnicos de computadores, o subsídio de cortador ou estendedor de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro em 2,5 %, o subsídio de chefia para técnicos de desenho em 2,4 % e o subsídio de refeição em 11,1 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções abrangem as actividades de comércio de carnes, de salões de cabeleireiro e institutos de beleza e de lavandarias e tinturarias. Contudo, existindo convenções colectivas de trabalho celebradas por associações de empregadores que representam estas actividades e que outorgam convenções colectivas de trabalho, também objecto de extensão, que se aplicam nos concelhos referidos, a presente extensão abrange apenas, quanto a estas actividades, as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito das presentes convenções de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a UACS — União de Associações de Comércio e Serviços e outra e as mesmas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas con-

venções, 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 à respectiva extensão conjunta.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, são estendidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos empregadores que se dedicam às actividades de comércio de carnes, de serviços pessoais de penteado e estética e de lavandarias e tinturarias, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

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

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

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



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

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

## 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 previstas nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Viseu se dediquem à actividade 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 referidas a todas as empresas que se dediquem ao comércio retalhista no distrito de Viseu e a todos os trabalhadores das profissões e categorias 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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 3761, dos quais 2173 (57,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 970 (25,7 %) auferem

retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 2,4 %, o subsídio de alimentação, em 6,5 %, o subsídio de alimentação ao sábado, em 2,6 % e as diuturnidades, em 2,7 %. 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 enumera as actividades de comércio retalhista abrangidas, tendo-se constatado que algumas dessas actividades são abrangidas por convenções colectivas próprias de âmbito nacional ou regional, cujas extensões se aplicam no distrito de Viseu. Assim, a presente extensão, relativamente a essas actividades, apenas abrange as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, são estendidas no distrito de Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica:

- a) Aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e confeitaria, comércio a retalho de material óptico, fotográfico e cinematográfico e aos que, em exclusivo, se dediquem ao comércio a retalho de livros;
- b) A empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que se dediquem à actividade de comércio por grosso e armazenistas de artigos de papel e papelaria, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 795, dos quais 219 (27,5 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 78 (9,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão entre 21 e 50 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 diário para trabalho fora do local habitual entre 2,5 % e 3 % e o subsídio de refeição em 12,5 %. 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.

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

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*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPES Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e armazenistas de artigos de papel e papelaria 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 valor do subsídio de refeição previstos na convenção produzem efeitos desde 1 de Julho de 2006 e 1 de Outubro de 2006, respectivamente.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outra.**

O contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram e que se dediquem à actividade da indústria farmacêutica.

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

Não foi possível avaliar o impacto da extensão em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2003 considerar não só a actividade da indústria farmacêutica como também a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos. Todavia, foi possível apurar que o número de trabalhadores a tempo completo ao serviço de empregadores da indústria farmacêutica é de 5614.

A convenção actualiza ainda diversas prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, o subsídio de refeição e algumas ajudas de custo, em percentagens que variam entre 7,7% e 23,7%, e prevê o pagamento de diuturnidades, prestação inexistente na convenção anterior. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque a generalidade das prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, na sequência do qual a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás deduziu oposição em que, invocando a existência de outra convenção colectiva no mesmo sector, que tem vindo a subscrever com a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica conjuntamente com a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, cuja última actualização foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados no âmbito da presente portaria. Considerando que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negociado, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, são excluídas do âmbito da extensão as relações de trabalho referidas pela associação sindical oponente.

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

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

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

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, são estendidas, no território do continente:

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

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

3 — São excluídos da presente extensão os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

#### Artigo 2.º

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

2 — As retribuições e o valor das prestações de conteúdo pecuniário constantes da convenção produzem efeitos nos termos previstos na cláusula 80.<sup>a</sup>

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

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dedicam à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As 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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes praticantes, são 5958, dos quais 339 (5,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 201 (3,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição em deslocação de serviço em 2,8 %, viagem em serviço em 2,8 %, o subsídio de almoço em 5,4 % e o abono para falhas em 2,8 %. 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.

Na área da convenção existem outras convenções celebradas entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização de estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e no território do continente as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividades idênticas às da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas nas cláusulas 26.<sup>a</sup>, «Refeições», e 28.<sup>a</sup>, «Viagem em serviço», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Outubro de 2005 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção das cláusulas 26.<sup>a</sup>, «Refeições», e 28.<sup>a</sup>, «Via-

gem em serviço», produzem efeitos desde 1 de Março de 2006.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão das alterações aos trabalhadores e aos empregadores que se dediquem à importação e armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou agricultura.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 914, dos quais 159 (17,4 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 73 (8 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão de dimensão superior a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de risco em 2,7 %, o seguro adicional por acidente em 2,8 % e as compensações nas deslocações em 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange, apenas, o comércio por

grosso de produtos químicos. Com efeito, a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objecto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (só para as empresas farmacêuticas ou maioritariamente farmacêuticas) e pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de risco, previsto no n.º 1 da cláusula 41.ª, 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 portaria apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de risco, previsto no n.º 1 da cláusula 41.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outras (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 34, de 29 de Julho e de 15 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro, se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas

nas associações de empregadores outorgantes, que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As alterações dos CCT actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 181, dos quais 130 (71,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 78 (43%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 5 %, o subsídio de chefia mensal do primeiro-oficial e prestações em espécie, ambas com acréscimos de 4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

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

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

empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outras (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 34, de 29 de Julho e de 15 de Setembro de 2006, são estendidas, nos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ilhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a

nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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 Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e no concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro, se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

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

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 898, dos quais 7633

(84,9%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 500 (55,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A retribuição do praticante com menos de 17 anos prevista na tabela salarial da convenção 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

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

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

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

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

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

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

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



empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, são estendidas nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e no concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do praticante com menos de 17 anos prevista na tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão na situação em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica:

- a) Aos empregadores do concelho de Santa Maria da Feira filiados na Associação Comercial de Espinho;
- b) Às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo

que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>; Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgam.

O Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca requereu a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga que exerçam a sua actividade na mesma área geográfica e do mesmo âmbito sectorial da convenção.

As 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 2003 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 praticantes, abrangidos pela convenção, são 276, dos quais 52 (18,8 %) auferem remunerações inferiores às convencionais, sendo que 15 têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6 %. São as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário como subsídios de refeição, seguros de viagem, seguros em caso de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão em percentagens que variam entre 2,3% e 3,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outros instrumentos de regulamentação colectiva, negociais e não negociais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral de cada empresa.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAME-VIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante não abrangidos por instrumentos de regulamentação de trabalho específicos, que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboque e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas 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 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

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 Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

O contrato colectivo de trabalho entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que a outorgaram, cuja actividade principal sejam os serviços no âmbito da publicidade e comunicação.

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

O CCT 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 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005 — Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 3632, dos quais 1437 (39,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1173 (32,3%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,6%. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, concretamente o abono para falhas, em 13,3%, as ajudas de custo, entre 8 e 14,3%, o seguro de viagem, em 2%, e o subsídio de alimentação, em 17%. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante cuja actividade principal sejam os serviços no âmbito da publicidade e comunicação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que 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 — A tabela salarial da convenção e o subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 e 1 de Julho de 2006, respectivamente.

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 Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25 e 27, de 8 e 22 de Julho de 2006, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1396, dos quais 226 (16,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 100 (7,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, consoante o período de actualização considerado, as diuturnidades, em 4% e 18,2%, o subsídio de refeição, em 1,8% e 7,7%, o abono por falhas, em 2,4% e 5,5%, o subsídio de chefia e outros, em 2,3% e 8,2%, as despesas com o trabalho fora do local habitual e funções de fiscalização, em 2,3% e 8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações.

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações previstas na

cláusula 52.<sup>a</sup>, «Trabalho fora do local habitual», n.º 3, alínea b), relativas ao pagamento das despesas de alojamento, alimentação e transporte nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25 e 27, de 8 e 22 de Julho de 2006, 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 de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do n.º 3, alínea b), da cláusula 52.<sup>a</sup>, sobre o pagamento de despesas com alimentação, alojamento e transporte nas deslocações em serviço, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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 Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço dos despachantes oficiais são reguladas por dois contratos colectivos de trabalho, um para trabalhadores de escritório e outros, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1975, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1992, e outro para trabalhadores aduaneiros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1978, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1992.

Após as últimas publicações referidas, não foram celebradas quaisquer outras convenções aplicáveis ao sector de actividade em causa, nomeadamente por não existir associação de empregadores representativa. Só em 2000 foram publicados dois acordos de empresa, naturalmente só aplicáveis no âmbito das empresas outorgantes.

Em consequência da inexistência de associação de empregadores representativa da actividade desenvolvida pelos despachantes oficiais, as entidades celebrantes do acordo de empresa entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, e da respectiva alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, requereram a sua extensão a todos os empregadores do mesmo sector de actividade não abrangidos por qualquer outro acordo de empresa, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

O número de trabalhadores a tempo completo considerado no estudo, com exclusão dos trabalhadores das empresas abrangidas pelos acordos de empresa existentes e dos trabalhadores aduaneiros classificados como «praticante» no CCT respectivo, e do residual (que inclui o ignorado) é de 759 — Para 331 (43,6%) destes trabalhadores, a retribuição média efectiva é inferior à da convenção, sendo que para os trabalhadores de escritório (137) a retribuição média auferida é inferior à da convenção em cerca de 9% e para os trabalhadores aduaneiros (194) a retribuição média auferida é inferior à convencional em 20,4%.

A retribuição do nível XI da tabela salarial 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. Excluem-se, ainda, da extensão o n.º 3 da cláusula 6.<sup>a</sup> e o n.º 2 da cláusula 7.<sup>a</sup> da convenção, que estabelecem créditos de horas mensais dos membros da comissão de trabalhadores e de delegados sindicais superiores aos previstos na lei.

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 retroactividade idêntica à da convenção.

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

Assim, não existindo associação de empregadores representativa da actividade abrangida, verificando-se identidade ou semelhança económica ou social entre as relações de trabalho abrangidas pela convenção e as destinatárias da extensão e existindo circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

A extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, nas matérias ainda em vigor, e a respectiva alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre as empresas que exerçam a actividade no sector dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte não outorgantes de qualquer convenção colectiva de trabalho e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre a empresa outorgante e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalha-

dor, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas, o n.º 3 da cláusula 6.<sup>a</sup> e o n.º 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — 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 Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setem-

bro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no concelho de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

O número de trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), é de 4843, dos quais 2138 (44,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais e 386 (8%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8%. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, em 2,7%, o subsídio de almoço, em 3,4%, a dedução do montante das remunerações mínimas, entre 1,8% e 3,2%, o subsídio de capatazaria, em 4%, e o subsídio conferido para pequenas deslocações, entre 3,1% e 4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos graus VII, VIII e IX da tabela de remunerações mínimas para os profissionais de apoio são inferiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a cláusula 51.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», é excluída da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006, são estendidas, no distrito de Santarém (com excepção, os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no concelho de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições dos graus VII, VIII e IX da tabela de remunerações mínimas para os profissionais de apoio 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 51.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

*Nota justificativa*

Os contratos colectivos de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e a Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar (ANIT-LAR) e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão 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 às mesmas actividades.

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto

da extensão das tabelas salariais, nomeadamente por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2003, verificou-se que no sector abrangido pelas convenções existem 50 424 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui no ignorado).

As convenções prevêem, ainda, cláusulas de conteúdo pecuniário. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

As convenções aplicam-se à indústria de lanifícios e à indústria têxtil, nomeadamente de têxteis lar. As mesmas actividades são também abrangidas pelo CCT celebrado entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE.

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

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

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

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 continente.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão 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.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, 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 neles 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 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 o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

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

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ATP — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho em que sejam parte empregadores ou trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem às mesmas actividades.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais, nomeadamente por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados e, ainda, porque a convenção altera o número dos níveis de retribuição e o enquadramento das profissões e categorias profissionais nos referidos níveis de retribuição.

A convenção prevê, ainda, cláusulas de conteúdo pecuniário. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange as indústrias têxtil, de lanifícios e de vestuário. Para as indústrias têxtil, nomeadamente têxteis lar, e de lanifícios existem convenções colectivas celebradas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar (ANIT-LAR). 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, as convenções celebradas por esta última associação são aplicáveis a toda a indústria de lanifícios, com exclusão



das empresas filiadas na ATP que serão abrangidas pela presente extensão.

A indústria têxtil, nomeadamente a indústria de têxteis lar, também é abrangida pelos contratos colectivos celebrado pela ANIT-LAR, que representa um número significativo de empresas as quais empregam um número igualmente substancial de trabalhadores. Sobre a representatividade da ATP na indústria têxtil, tem-se em atenção que as duas associações de empregadores que deram origem à sua constituição representavam um número de empresas que empregavam um número de trabalhadores igualmente significativos.

Admitindo que a ATP manteve a representatividade neste sector das associações que lhe deram origem, tanto ela como a ANIT-LAR são representativas do sector têxtil.

A indústria de vestuário é também abrangida pelas convenções celebradas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV). Neste sector, tanto a ATP como a ANIVEC/APIV representam empresas que empregam trabalhadores, umas e outros em números muito significativos.

Dado que nas indústrias têxteis e de vestuário todas as convenções existentes são celebradas por associações de empregadores representativas, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ATP, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações em concorrência com as extensões das convenções celebradas pela ANIT-LAR e pela ANIVEC/APIV.

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

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, 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 pela convenção, com excepção da indústria de lanifícios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam 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 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica aos empregadores filiados na ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar e na ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial I e o valor do subsídio de refeição de € 2,29 produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 2006; a tabela salarial II e o valor do subsídio de refeição de € 2,35 produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de

Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e o contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades do sector de vestuário, confecção e afins e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 62 949, dos quais 32 435 (cerca de 51,5%) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções, sendo que 6592 (10,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7%. São as empresas dos escalões com até 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como a remuneração suplementar nas «grandes deslocações», com um acréscimo de 33,7% e 17,9%, consoante a convenção, e o seguro do pessoal deslocado, com um acréscimo de 0,2%. 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.

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

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

As relações de trabalho na indústria de vestuário são, ainda, abrangidas por outra convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE. Considerando que, neste sector, tanto a ANIVEC/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores, umas e outras em números muito significativos, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVEC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer destas associações em concorrência com a extensão da convenção celebrada pela ATP.

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

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a 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.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho*

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

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

3 — 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 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 8 de Outubro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 8 de Outubro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1209, dos quais 849 (70,2%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 501 (41,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,2%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades em 5,1%, o subsídio de almoço em 5,9%, o abono para falhas em 5,7% e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 5% e 5,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 8 de Outubro de 2006, são estendidas no distrito de Beja:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais 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 referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais subscritoras.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de

comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

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

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

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>, «Ajudas de custo», produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2006.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Braga se dediquem à actividade comercial e à prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 10 152, dos quais 4389 (43,2%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 3203 (31,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades e o subsídio para os trabalhadores de panificação, em 3,1%, o abono mensal para falhas, o subsídio para deslocações, o subsídio para preparação de cursos por técnicos de computadores, o subsídio para trabalhadores de carnes e o subsídio para os trabalhadores de hotelaria, todos com acréscimos de 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.

Por outro lado, as retribuições fixadas para os níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor nos anos de 2004, 2005 e 2006 — No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei

n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 23.<sup>a</sup>, n.º 13, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACB — Associação Comercial

de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, são estendidas no distrito de Braga:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio e à prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 23.<sup>a</sup>, n.º 13, relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Albufeira, Silves, Lagoa, Portimão, Monchique, Lagos, Vila do Bispo e Aljezur se dediquem ao comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Requerida pelas associações subscritoras a extensão das alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Faro, aquela limitar-se-á, nos termos da lei, ao âmbito de aplicação da convenção.

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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 7691, dos quais 4000 (52%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1056 (13,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 25%, o abono para falhas, em 3,7%, as diuturnidades, em 4,7%, e algumas ajudas de custo nas deslocações,

entre 4,7% a 7,1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

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

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

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

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25000 m<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, são estendidas nos concelhos de Albufeira, Silves, Lagoa, Portimão, Monchique, Lagos, Vila do Bispo e Aljezur, do distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos filiados na ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve, que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

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

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 29.<sup>a</sup>, «Deslocações», produzem efeitos desde 1 de Abril de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual

valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem ao comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 2296, dos quais 1229 (53,5%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 465 (20,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores

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

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 7,5%, o abono para falhas, em 6,7% e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 2,5% a 4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical subscritora.

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

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

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

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

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

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto no n.º 7 da cláusula 22.ª, produzem efeitos desde 1 de Março de 2006.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O STAS requereu a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade seguradora.

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 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 8417, dos quais 4016 (47,7%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 610 (7,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. São as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal, em 2,6%, os benefícios em caso de morte, em 2,9% e o subsídio de refeição em 3,1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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, para o subsídio de refeição e para os valores dos benefícios em caso de morte retroactividades idênticas às da convenção. As compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindi-

cato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade seguradora 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 referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais subscritoras.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006; os valores dos benefícios em caso de morte previstos no n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do acordo colectivo de trabalho entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

são deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O acordo colectivo de trabalho entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, abrange as relações de trabalho entre as empresas outorgantes da convenção, as quais se dedicam ao fabrico e comercialização de cervejas, águas e refrigerantes, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais que a outorgaram.

As empresas e as associações sindicais outorgantes requereram a extensão do ACT às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas signatárias e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A extensão da convenção tem o efeito de uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, assegurando uma retroactividade das tabelas salariais idêntica à da convenção.

Não fixando a convenção retroactividade para as restantes prestações de conteúdo pecuniário, a extensão determina a produção de efeitos das mesmas a partir do dia um do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, são estendidas às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e os 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 previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Dezembro de 2006.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de

chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

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

4 — O presente CCTV abrange 212 empregadores e 2110 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro de 2006 a 31 de Dezembro de 2006 e serão revistas anualmente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1 — .....

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 5,93 por cada dia de trabalho efectivo.

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 16 145, enquanto estiver na situação de deslocado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Remissão

Às matérias que não estejam previstas no presente CCT aplicam-se as constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2006.

#### ANEXO II

##### Enquadramentos

###### Grupo 1:

Chefe de serviços;  
Encarregado-geral;  
Tesoureiro.

###### Grupo 2:

Chefe de secção;  
Comprador;  
Encarregado;  
Guarda-livros;  
Inspector de vendas;  
Medidor orçamentista;  
Secretário de direcção.

###### Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;  
Caixa principal;

Medidor;  
Subencarregado.

###### Grupo 4:

Afinador de máquinas;  
Biselador de vidro plano;  
Caixa;  
Caixeiro com mais de três anos;  
Carpinteiro de limpos;  
Colocador;  
Colocador de vidro auto;  
Cortador de chapa de vidro ou de bancada;  
Desenhador;  
Encarregado de caixotaria;  
Encarregado de embalagem;  
Escriturário com mais de três anos;  
Espelhador;  
Foscador artístico a ácido;  
Foscador artístico a areia de vidro plano;  
Maçariqueiro;  
Moldureiro ou dourador;  
Montador afinador;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista com mais de três anos;  
Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia;  
Operador de fornos de tempera de vidro;  
Operador de máquina de fazer aresta ou bisel;  
Operador de máquina de vidro duplo;  
Operador mecanográfico com mais de dois anos;  
Operador de vidro laminado;  
Polidor metalúrgico de 1.<sup>a</sup>;  
Promotor de vendas;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Vendedor.

###### Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos;  
Cobrador;  
Escriturário de dois até três anos;  
Montador de aquários A;  
Motorista de ligeiros;  
Oficial electricista com menos de três anos;  
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;  
Operador de máquina de balancé de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de máquina de fazer aresta e polir;  
Pedreiro ou trolha.

###### Grupo 6:

Arrumador de chapa;  
Caixoteiro de vidro plano;  
Carregador de chapa;  
Cozinheiro A;  
Embalador (chapa de vidro);  
Fiel de armazém (chapa de vidro);  
Operador mecanográfico até dois anos;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

###### Grupo 7:

Pintor à pistola;  
Polidor de vidro plano.

Grupo 8:

Ajudante de operador de fornos de tempera de vidro;  
Ajudante de operador de vidro laminado;  
Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;  
Condutor de máquinas industriais;  
Cozinheiro B;  
Operador de máquina de balancé de 2.<sup>a</sup>;  
Telefonista.

Grupo 9:

Caixa de balcão;  
Caixeiro até dois anos;  
Escriturário até dois anos;  
Montador de aquários B;  
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo 10:

Ajudante de motorista;  
Cozinheiro C.

Grupo 11:

Dactilógrafo do 4.<sup>o</sup> ano;  
Fiel de armazém;  
Operador de máquina de balancé de 3.<sup>a</sup>

Grupo 12:

Dactilógrafo do 3.<sup>o</sup> ano;  
Montador de termos;  
Preparador de termos.

Grupo 13:

Contínuo;  
Verificador de chapa de vidro.

Grupo 14:

Auxiliar de armazém;  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano;  
Ajudante de preparador de termos.

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;  
Servente.

Grupo 16:

Ajudante de cozinheiro;  
Ajudante de operador de máquina de serigrafia;  
Alimentador de máquinas;  
Auxiliar de refeitório ou bar;  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano;  
Lavador;  
Verificador/embalador.

Grupo 17:

Servente de limpeza.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Grupos	Remunerações (em euros)
1 .....	852
2 .....	682
3 .....	661
4 .....	650
5 .....	629
6 .....	620
7 .....	612
8 .....	603
9 .....	590
10 .....	583
11 .....	571,50
12 .....	552,50
13 .....	544
14 .....	534
15 .....	522
16 .....	512
17 .....	498

*Nota.* — O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 32.

**Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais**

	Em euros
<b>Praticante geral:</b>	
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	402
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	402
Do 3. <sup>o</sup> ano .....	402
Praticante de montador de aquários e de montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas .....	402
Aprendiz geral .....	402
<b>Praticante de metalúrgico:</b>	
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	402
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	402
<b>Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel e operador de máquinas de vidro duplo:</b>	
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	475
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	534,50
<b>Polidor de vidro plano:</b>	
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	446
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	503
<b>Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquinas de fazer aresta e polir:</b>	
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	431,50
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	492,50
<b>Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:</b>	
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	402
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	446,50
Colocador de vidro auto .....	534,50

**Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio**

	Em euros
<b>Paquete ou praticante de escritório e de balcão .....</b>	
<b>Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:</b>	
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	402
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	402
Do 3. <sup>o</sup> ano .....	402

## Tabela de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista

	Em euros
Pré-oficial:	
Do 1.º ano .....	473,50
Do 2.º ano .....	553,50
Ajudante:	
Do 1.º ano .....	330
Do 2.º ano .....	358
Aprendiz:	
Do 1.º ou do 2.º ano .....	330
Do 3.º ano .....	358

*Nota.* — A retribuição mensal dos pré-oficiais será assim encontrada:

- 1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espolhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquinas de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;
- 2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano e de operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração;
- 3) Os pré-oficiais de colocador de vidro auto auferirão 81 % da retribuição do respectivo oficial.

Lisboa, 13 de Novembro de 2006.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

*José Manuel Galego*, presidente.  
*João Esteves Dias*, tesoureiro.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Pedro Miguel P. T. Jesus Vicente*, mandatário.  
*José Manuel d'Ascensão Tomás*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Pedro Miguel P. T. Jesus Vicente*, mandatário.  
*José Manuel d'Ascensão Tomás*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado entre esta Federação e outra e a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro para 2006, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 26 de Setembro de 2006. — A Direcção:  
*Augusto João Monteiro Nunes* — *Maria de Fátima Marques Messias*.

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 21 de Setembro de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 7 de Dezembro de 2006, a fl. 152 do livro n.º 10, com o n.º 255/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a empresa IFM — Ind. de Fibra de Madeira, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1990, 33, de 8 de Setembro de 1992, 27, de 22 de Julho de 1997, e 46, de 15 de Dezembro de 2005.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de painéis de fibras de madeira, e, por outro, os trabalhadores sindicalizados que, sendo representados pelos sindicatos signatários, estejam ou venham a estar ao serviço daquela firma, independentemente do local onde exerçam ou venham a exercer as respectivas funções.

2 — É aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Santarém.

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

4 — Esta convenção abrange um empregador e 230 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e mantém-se em vigor até ser substituído por outro outorgado entre as partes.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Processo de denúncia

1 — A denúncia poderá ser feita até ao termo da vigência, podendo a proposta de revisão ser apresentada, por escrito, no prazo de 15 dias após a denúncia.

2 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

3 — A ausência de contraproposta, no prazo referido no número anterior, entende-se como aceitação tácita da proposta como base da negociação.

4 — Apresentada a contraproposta ou expirando o prazo para a sua entrega, as negociações iniciar-se-ão nos 15 dias subsequentes e prolongar-se-ão por um período de 30 dias, que poderá ser prolongado por acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Exercício do direito sindical

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — 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 de laboração contínua.

4 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou comissão sindical, conforme os trabalhadores abrangidos pela convocação estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

6 — Será permitida a entrada dos corpos gerentes dos sindicatos nas instalações fabris, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem.

7 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências fabris para tratar de assuntos relacionados com a actividade respectiva.

8 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

9 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de corpos gerentes ou de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado à menos de cinco anos, com início posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se sem justa causa.

10 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos deste acordo e da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

11 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comissão de Trabalhadores

A intervenção da Comissão de Trabalhadores na empresa rege-se pelas disposições legais aplicáveis.

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão e carreira profissional

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado a posse de carreira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os trabalhadores a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

3 — No preenchimento de lugares e vagas a empresa recorrerá à admissão de elementos a ela estranhos quando entre os seus trabalhadores não existirem quem possuam as qualificações julgadas necessárias para o preenchimento do lugar ou vaga, sendo a selecção sujeita aos critérios previstos na cláusula 13.<sup>a</sup>, «Critério de promoções».

4 — Salvo acordo em contrário, nas admissões, a empresa obriga-se a respeitar a profissão e o escalão adquiridos anteriormente pelos trabalhadores, desde que, para o efeito, no acto da admissão seja apresentado documento comprovativo das funções exercidas.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível da responsabilidade efectivamente assumida.

6 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igual-

dade de circunstâncias, no provimento do lugar de profissionais abrangidos por esta convenção.

7 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou aqueles cujo local de trabalho se situe em concelhos ou zonas onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

1 — Dos profissionais electricistas:

a) Só poderão ser admitidos como aprendizes os jovens que não sejam possuidores de qualquer curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

b) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 18 anos que tenham completado dois anos de efectivo serviço.

c) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos que, exercendo a profissão de electricistas, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricistas, de montador electricista ou outros equiparados.

d) Passam à categoria de electricista de 3.<sup>a</sup> os trabalhadores com mais de 18 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria.

e) São considerados, para os efeitos previstos na alínea d), os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, Escola da Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, curso do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e outros equiparados.

2 — Dos profissionais administrativos e de serviços:

a):

	Idade mínima	Habilitações
Administrativos:		
Geral . . . . .	16	Curso geral do ensino secundário. Cursos oficializados que não tenham duração inferior. Que sejam profissionais de escritório sindicalizados como tal. Cursos oficialmente reconhecidos.
Contabilista . . . . .		
Serviços:		
Cobrador . . . . .	21	Habilitações mínimas legais.
Telefonista . . . . .	18	
Porteiro . . . . .	18	
Guarda . . . . .	18	
Contínuo . . . . .	18	
Paquete . . . . .	16	

b) Os estagiários administrativos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham

menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a escriturários de 3.<sup>a</sup>

3 — Dos profissionais fogueiros:

a) A admissão dos fogueiros é feita nos termos do Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

b) Os chegadores-ajudantes ou aprendizes de fogueiros para ascenderem à categoria de fogueiro terão de efectuar estágio de aprendizagem nos termos do decreto-lei referido na alínea a).

4 — Dos profissionais de laboratório — habilitações mínimas: curso auxiliar de laboratório ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

5 — Dos profissionais metalúrgicos:

a) Só poderão ser admitidos como aprendizes os jovens que não sejam possuidores de qualquer curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 18 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

c) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos da alínea b), será obrigatoriamente promovido a praticante.

d) Em igualdade de circunstâncias os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

6 — Dos profissionais de venda — caixeiros e similares e profissionais de armazém:

A) Habilitações mínimas — as exigidas na lei.

B) Condições de admissão:

a) Só poderão ser admitidos trabalhadores com mais de 16 anos de idade e robustez física suficiente.

7 — Dos profissionais da construção civil:

A) As habilitações escolares mínimas impostas por lei.

B) Condições de admissão:

a) Com a idade de 16 a 18 anos os trabalhadores serão classificados como aprendizes ou como auxiliares menores;

b) Com mais de 18 anos os aprendizes serão classificados como oficiais de 2.<sup>a</sup> e os auxiliares menores como serventes.

8 — Dos deficientes. — Entendido como um dever de solidariedade relativamente à integração social de deficientes, considera-se indispensável privilegiar a admissão de deficientes devidamente reabilitados, desde que aptos para o preenchimento dos postos de trabalho em concurso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário no acto de admissão, será feita



a título experimental, respeitando-se o disposto nos números seguintes.

2 — Nas profissões de nível I a III, inclusive, o período experimental poderá ir até 240 dias.

3 — Nas profissões de nível IV a IX, inclusive, o período experimental poderá ir até 60 dias e nos restantes até 30 dias.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária será feita de acordo com as normas legais aplicáveis.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A legislação de quadro de pessoal rege-se pela disposição legal aplicável.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — Entende-se por transferência do trabalhador toda a mudança do local habitual de trabalho com carácter definitivo para fora da área do respectivo concelho.

2 — Em caso de mudança de posto de trabalho dentro do mesmo concelho, a empresa custeará todos os encargos daí resultantes para o trabalhador. Da mudança não pode advir para o trabalhador prejuízo em termos de categoria e de horário de trabalho. Se o trabalhador não aceitar a mudança tem direito a despedir-se com justa causa, excepto se a empresa provar que a mudança não lhe causa prejuízo sério.

3 — Considera-se como local habitual de trabalho o estabelecimento fabril, a sede ou a delegação da empresa em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a que está adstrito.

4 — A empresa poderá transferir o trabalhador desde que este dê o seu acordo por escrito, no caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou da extinção do posto de trabalho. A empresa custeará todos os encargos resultantes da transferência, os quais, em caso de desacordo, serão remetidos para parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores. Não aceitando o trabalhador a transferência, terá direito a despedir-se com justa causa, salvo se a empresa provar que a mudança não lhe causa prejuízo sério.

5 — Uma vez efectivada a transferência, o local habitual de trabalho passará a ser aquele para onde o trabalhador aceitou ser transferido.

6 — O disposto nesta cláusula não é aplicável nos casos em que a transferência se verifique a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoções — Noção

Constitui promoção a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou à mudança para outras funções de hierarquia superior a que corresponde um nível de retribuição base mais elevado.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Critério de promoções

Sem prejuízo do preceituado sobre promoções automáticas, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- 1) Maior competência e zelo profissional;
- 2) Maiores habilitações profissionais e literárias, desde que relacionadas com o exercício da função;
- 3) Maior antiguidade na categoria ou classe, consoante os casos;
- 4) Maior antiguidade na empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Acesso obrigatório

1 — Nas categorias profissionais com mais de uma classe, os trabalhadores ascendem automaticamente à classe imediata logo que completem três anos na mesma classe até ao limite da 1.<sup>a</sup> classe.

2 — Os trabalhadores que completem seis anos na categoria imediatamente anterior à de oficial principal e que considerem reunir as condições técnico-profissionais para serem reclassificados como oficiais principais nos 60 dias anteriores devem requerer à administração da empresa a atribuição daquela categoria.

3 — A administração da empresa, até 60 dias após a recepção do pedido do trabalhador, deliberará em conformidade e, caso a decisão seja negativa, o assunto será objecto de análise pela comissão paritária.

4 — Os trabalhadores que à data de 1 de Janeiro de 1997 já tenham oito ou mais anos de antiguidade na categoria imediatamente inferior à de oficial principal podem requerer a respectiva reclassificação e nos restantes casos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

5 — O pedido de reclassificação a que se refere o n.º 2 só pode ser exercido uma vez em cada ano civil.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- c) Cumprir rigorosamente as cláusulas deste AE e da lei;
- d) Passar certificados contendo informações solicitadas por escrito pelos trabalhadores ou e dos sindicatos e devidamente autenticados;
- e) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- g) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência;
- h) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, a pedido destes, donde conste, além da categoria, a data de admissão e a respectiva retribuição;
- i) Prestar aos sindicatos ou seus representantes na empresa todos os elementos relativos a cumprimento deste acordo quando pedidos;
- j) Descontar no vencimento dos trabalhadores sindicalizados a quota sindical, excepto se o trabalhador o não autorizar, e enviar aos respectivos sindicatos, em numerário ou cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte, o produto das quotizações e os mapas devidamente preenchidos, com a indicação da cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador no respectivo mês.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos na definição de funções, salvo casos de reparações e paragens técnicas das instalações e os previstos na alínea c) da cláusula 70.<sup>a</sup> e desde que não haja outras pessoas disponíveis para os trabalhos a realizar na instalação onde o trabalhador normalmente presta serviço;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Diminuir a retribuição ao trabalhador por qualquer forma, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou quando

- for alterada a situação em que a função é desempenhada, nomeadamente trabalho de turno, nocturno e deslocação, mas sempre sem prejuízo da remuneração base efectiva mente auferida;
- h) Baixar a categoria do trabalhador, salvo acordo expresso deste;
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem prejuízo do preceituado pela cláusula 11.<sup>a</sup>, «Transferências».

2 — A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática de actos proibidos nesta cláusula.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente AE;
- b) Executar de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional as funções que lhe forem confiadas;
- c) Ter para os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos os solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo o desgaste anormal, motivado por uso ou acidente;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Acatar as normas respeitantes à execução e disciplina do trabalho, salvo se as mesmas se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência, com a empresa, nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores da empresa;
- i) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional, de acordo com os meios que a empresa lhe faculte;
- j) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem de férias, doentes ou acidentados;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O limite máximo do período semanal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — O período normal diário de trabalho será interrompido por um intervalo para a refeição e descanso fora do local de trabalho não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado em regime de turnos. Nos casos de três ou quatro turnos, o período semanal de trabalho não pode ser superior, em média de cada dezasseis semanas, a quarenta horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado sem limites nos casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos greves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Não estão sujeitas a obrigação estabelecida nos números anteriores as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

6 — O trabalho suplementar, por trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

7 — Quando o trabalhador prestar quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar no prolongamento do período normal de trabalho, não retomará

o serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas após o termo do trabalho suplementar, sem prejuízo da remuneração normal.

8 — Em situação de chamada, o trabalho suplementar prestado entre as 0 e as 6 horas dá direito a descansar no período de trabalho imediato o número de horas equivalente ao trabalho prestado naquele período.

9 — Sempre que um trabalhador prestar oito ou mais horas de trabalho suplementar consecutivas, tem direito a um dia de descanso, sem prejuízo da remuneração normal.

10 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em situação de chamada.

11 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo a trabalho nocturno.

12 — Em prestação de trabalho suplementar, haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal de duração igual ou superior a quatro horas dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da remuneração normal.

2 — No caso de o dia de descanso corresponder a trabalho prestado em dia de descanso complementar, pode o mesmo ser trocado, se o trabalhador e a empresa assim acordarem, por remuneração do trabalho prestado igual à praticada em dia feriado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada multiplicando a remuneração normal pelos seguintes factores:

- a) Trabalho em dia normal:

Diurno — 1,75;  
Nocturno — 2;

- b) Trabalho em dia de descanso semanal:

Diurno — 2,5;  
Nocturno — 3;

- c) Trabalho em dia de feriado:

Diurno 3,75;  
Nocturno — 4,5.

2 — Sempre que o trabalhador seja chamado ao local de trabalho fora do seu horário normal, terá direito a uma compensação pecuniária de € 16,20, se for entre

as 7 e as 24 horas, e mais € 18,20, se for das 0 às 7 horas. Estas compensações são acrescidas do valor de uma hora normal por cada chamada.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Conceito e remuneração do trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A remuneração do trabalho nocturno será acrescida de 25 % da remuneração devida pela prestação de trabalho diurno.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho e nomeadamente os seguintes valores:

- a) Remuneração base, cujos mínimos são os indicados nas tabelas do anexo I;
- b) Montantes recebidos a título de subsídios de férias e de Natal;
- c) Montantes devidos a título de subsídio de turno;
- d) Abono para falhas;
- e) Isenção de horário de trabalho;
- f) Diuturnidades.

2 — Não se consideram como integrantes da retribuição as ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação, rendas de casa, remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno e o subsídio de representação previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>, «Horário e subsídio de deslocações para vendedores».

3 — A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal, horas extraordinárias, horas em dia de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — A retribuição será paga em cada mês, directamente ou através de entidade bancária, num dos últimos três dias de cada mês, no local habitual de trabalho e durante o período normal de trabalho.

5 — Para cálculo de salário hora será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 52}{HS \times 52}$$

em que:

- RH* — remuneração hora;  
*RM* — remuneração base mensal;  
*HS* — horário semanal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalhador que exerce funções inerentes a diversas categorias

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração por substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na plenitude, as funções normais do substituído, expressamente determinadas pelo responsável do estabelecimento.

2 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e remuneração superiores às suas, receberá, com efeito desde o 1.º dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

3 — Sempre que a substituição durar mais de um ano consecutivo, o substituto será classificado com a categoria profissional do substituído, com direito à remuneração consignada no AE.

4 — No caso previsto no número anterior, será contado para efeitos de antiguidade na categoria o tempo de serviço prestado como substituto.

5 — Fica vedado à empresa promover substituições sucessivas com o intuito de não dar cumprimento ao disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de trabalho na empresa, no valor de € 18,60, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, é contado todo o tempo de trabalho efectivo na empresa, até à idade de reforma.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um complemento pecuniário de montante igual à remuneração correspondente às alíneas constantes do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> O referido montante será pago até 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que não completem um ano até 31 de Dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço prestado até essa data.

3 — Os trabalhadores cujo contrato cessar, assim como os que ingressem no serviço militar obrigatório ou dele regressem, receberão proporcionalmente ao tempo de serviço prestado no ano respectivo.

4 — O subsídio de Natal é devido mesmo nos casos em que o trabalhador se encontre ausente do serviço por doença ou acidente de trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turno de rotação contínua ou descontinua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Cabe à empresa organizar horários de trabalho por turnos, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores, cujo parecer deve acompanhar a informação a prestar ao Ministério do Trabalho.

3 — O trabalho prestado em regime de turnos dá direito a um subsídio mensal fixo de acordo com o mecanismo previsto nesta cláusula e que integra as compensações devidas por trabalho nocturno.

4 — O subsídio de turno, integrando a retribuição do trabalhador, será tido em conta quer para processamento de férias, respectivo subsídio e subsídio de Natal, quer para dedução devida a faltas não remuneradas.

5 — Os montantes mensais de subsídio de turno são os seguintes:

Quatro turnos (laboração contínua) — 32 % do vencimento do nível VIII (€ 178);

Três turnos (laboração descontínua), com descanso ao domingo e outro dia da semana — 24 % do vencimento do nível VIII (€ 133,50);

Dois turnos com sobreposição e de regime de horário de laboração contínua — 20% do vencimento do nível VIII (€ 111,30);

Dois turnos (sem sobreposição) — 16 % do vencimento do nível VIII (€ 89);

Dois turnos (com sobreposição) — 11 % do vencimento do nível VIII (€ 61,40).

6 — As faltas com perda de remuneração ocasionam a dedução equivalente a 1/30 do subsídio por cada dia de falta, excepto ao domingo, cuja redução é equivalente a 1/10 do subsídio mensal.

7 — O subsídio de turno apenas é devido quando e enquanto o trabalhador prestar serviço nas condições caracterizadoras de regime de turnos. Nas interrupções de prestação de trabalho em regime de turno por períodos não superiores a 15 dias é mantido o respectivo subsídio na sua totalidade.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Abonos para falhas**

1 — Aos trabalhadores com a categoria profissional de caixa e aos que em acumulação com as suas funções próprias exerçam também as de caixa ou de pagador ou ainda efectuem sistematicamente cobranças, em numerário, a clientes será atribuído um abono mensal para falhas nos seguintes termos:

Mais de € 498,80 e até € 17 457,93 — € 20,30;  
Mais de € 17 457,93 e até € 34 915,85 — € 25,30;

Mais de € 34 915,85 e até € 99 759,58 — € 42,70;  
Mais de € 99 759,58 — € 45,70.

2 — Fica entendido que o abono para falhas não é aplicável a profissões como encarregado de refeitório, bar e economato, caixeiro, empregado de balcão e outras similares.

## CAPÍTULO VII

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — São considerados dias de descanso complementar e obrigatório, respectivamente, o sábado e o domingo.

2 — No caso do trabalho por turnos rotativos, os dias de descanso semanal serão previstos como folgas nos respectivos horários, correspondendo o 1.º ao dia de descanso complementar e o 2.º ao dia de descanso obrigatório.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Feriados obrigatórios**

1 — São considerados dias feriados obrigatórios os estipulados por lei, o feriado municipal e o dia 24 de Dezembro.

2 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal pode este ser substituído por um dia de tradição local ou por acordo entre os sindicatos e a empresa.

3 — Para os trabalhadores com dois e quatro turnos (laboração contínua) o feriado de Sexta-Feira Santa será observado no domingo de Páscoa.

4 — O feriado municipal nos concelhos de Tomar e da Nazaré será substituído pela terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar um período de férias igual a 22 dias úteis e sem prejuízo da retribuição normal.

2 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

3 — No ano de admissão e no caso de esta se verificar até 31 de Agosto, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias úteis.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 30 de Outubro.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

6 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comis-

são de Trabalhadores ou, na sua falta, o sindicato onde o trabalhador esteja filiado.

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

8 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar a entidade patronal, logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos do acordo.

10 — Será elaborado um mapa de férias que a empresa afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

12 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou de pedir a interrupção das férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este, comprovadamente, vier a sofrer em virtude da alteração das suas férias.

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

14 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando à aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

15 — Mediante acordo com a empresa, os trabalhadores poderão acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

Com excepção dos casos previstos no n.º 8 da cláusula anterior e no n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 — Quando a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retri-

bução correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias estipuladas neste acordo.

2 — Sem prejuízo do número anterior, quando a recusa implicar a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las contra vontade da empresa, depois de comunicar por escrito à administração e ao sindicato, com uma antecedência mínima de um mês, a data em que deliberou gozá-las.

3 — Considera-se que a empresa se recusou quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador ou a alguém que o represente.

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de férias**

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode encerrar, total ou parcialmente, nos meses de Junho a Setembro, para efeitos de férias, obrigando-se a formalizar proposta nesse sentido à Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais, até fins de Março, e a afixar o mapa definitivo de férias até final de Abril.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que no período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, que coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até 31 de Dezembro desse ano, tem direito a gozar as férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número anterior.

4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 4 da cláusula 32.<sup>a</sup>, podendo no entanto ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5 — Se na data marcada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber o subsídio de férias, se o desejar; o trabalhador receberá, porém, as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os trabalhadores regressados**

No ano em que regresse do serviço militar o trabalhador tem direito a férias por inteiro e ao respectivo subsídio previsto neste acordo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue durante o ano resultante da revisão de salários.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias em caso de cessação de contrato de trabalho**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário 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 41.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas com remuneração obrigatória**

1 — Até 11 dias seguidos, por altura do casamento, excluídos os dias de descanso intercorrentes.

2 — Até cinco dias consecutivos, por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos e enteados).

3 — Até dois dias consecutivos, por altura do falecimento de outro parente ou afim da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos, cunhados).

4 — Aplica-se o disposto no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

5 — As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, sem direito ao respectivo subsídio, ou pelo cumprimento de obrigações legais ou ainda pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

6 — Em caso de doação de sangue a título gracioso, no dia da doação.

7 — As previstas na cláusula 64.<sup>a</sup>

8 — As dadas durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento dos filhos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas sem remuneração**

1 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegado sindical, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido na lei e neste acordo.

2 — As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio.

3 — As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa nessa condição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas com remuneração facultativa**

Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao respectivo superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

1 — À excepção do previsto nas cláusulas 42.<sup>a</sup>, «Faltas justificadas sem remuneração», e 43.<sup>a</sup>, «Faltas justifi-

cadadas com remuneração facultativa», as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

2 — Nos casos previstos no n.º 6 da cláusula 41.<sup>a</sup>, «Faltas justificadas com remuneração obrigatória», e no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>, «Faltas justificadas sem remuneração», 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 46.<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 abranjerá 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 no período de um ano;
- 2) 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 empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 47.<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, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, mas por período que não ultrapasse 90 dias em cada ano.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade, mas reduz proporcionalmente o período de férias, o respectivo subsídio e o subsídio de Natal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este acordo colectivo ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídos, como se de efectiva prestação de trabalho se tratasse.

2 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do considerado no n.º 1, os trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação, terão o tratamento previsto na cláusula 43.<sup>a</sup>, «Faltas justificadas com remuneração facultativa».

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Causa da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo e de nenhum efeito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho no ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem



que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo. Exercendo esse direito, 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 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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.

3 — A cessação do contrato pelos motivos referidos na alínea c) do n.º 1 dá direito ao trabalhador a receber todas as regalias vencidas à data da cessação, bem como no que diz respeito às partes proporcionais, sem prejuízo do estipulado nas cláusulas sociais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

2 — Se a empresa pretender despedir um trabalhador alegando justa causa, tem de apurar e provar a existência da mesma, por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula «Processo disciplinar».

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou existência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação do trabalho, bem como à reintegração na empresa.

4 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula «Indemnização por despedimento».

5 — O trabalhador, por si ou por intermédio do seu representante, pode recorrer das condições do processo disciplinar para os tribunais competentes da sanção aplicada.

6 — O recurso referido no número anterior, desde que interposto pela empresa, tem efeitos suspensivos da sanção aplicada, até decisão definitiva, mantendo o trabalhador o direito a receber pontualmente a retribuição por inteiro.

7 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento

1 — Ocorrendo justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador, ou não se provando a justa causa alegada pela empresa, em consequência de despedimento efectuado, o trabalhador terá direito a receber uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

2 — A indemnização aqui prevista não prejudica o direito às prestações vencidas desde o despedimento até à data da sentença.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Despedimentos abusivos

1 — Consideram-se despedimentos abusivos os despedimentos que como tal são qualificados expressamente neste acordo e ainda os motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo e da lei, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais de previdência, de comissões de trabalhadores 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 um ano após os factos mencionados nas alíneas a), b) e c) desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1, ou data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as venha a exercer.

3 — Salvo ocorrendo justa causa, é também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Consequência dos despedimentos abusivos

1 — O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos deste AE e da lei.

2 — A inobservância do disposto no n.º 3 da cláusula anterior implica para a empresa, independentemente

da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar um serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou de dependências, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a empresa puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutro ou noutros estabelecimentos.

2 — No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm direito à indemnização prevista na cláusula «Indemnização por despedimento».

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Declaração do carácter definitivo do encerramento

O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvidos os organismos sindicais interessados e o Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Falência e insolvência da empresa

1 — Não é considerado justa causa para o despedimento individual ou colectivo o encerramento parcial ou total do estabelecimento, sede ou delegações, quaisquer que sejam as razões invocadas.

2 — A declaração judicial de falência ou da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

3 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento e ou dependências não forem encerrados e enquanto não o forem.

4 — À cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, aplica-se o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, «Encerramento definitivo».

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de transmissão de exploração, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s) a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste acordo colectivo de trabalho, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos de trabalho hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeito do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores à transformação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras 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:

- 1) Durante o período de gravidez e até quatro meses após o parto, excepto nos partos com intervenção cirúrgica, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão imediatamente ser transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- 2) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 38 dias antes do parto.
  - a) No caso de aborto ou no caso de parto de nado-morto, a licença referida no número anterior será de 30 dias, no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher;
- 3) Dois períodos de quarenta e cinco minutos cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que tenham filhos com idade inferior a 1 ano. Em alternativa, a trabalhadora poderá reduzir o período diário de trabalho de uma hora e meia no seu início ou termo;
- 4) Dispensa da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, que serão remunerados no caso em que seja comprovada medicamente a impossibilidade de prestação de trabalho, dada a natureza deste;

- 5) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição habitual, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e remunerações correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — As condições especiais aplicáveis aos trabalhadores-estudantes são as consagradas na lei.

2 — No caso da frequência de cursos do ensino superior fora da área do concelho de Tomar, o crédito de horas para frequência das aulas será de um dia por semana, que poderá ser fraccionado, consoante o interesse do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores efectivos, assim como aos seus filhos até aos 25 anos, será concedido um subsídio para estudo, nas condições previstas no regulamento sobre a matéria elaborada pela empresa e de acordo com a Comissão de Trabalhadores.

4 — Em substituição do disposto no número anterior, a empresa poderá conceder à Associação Cultural e Desportiva Mendes Godinho, anualmente, um subsídio pecuniário que permita a esta satisfazer a obrigação aí assumida e nos termos em que o faria a empresa.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão com dolo ou culpa de um trabalhador em violação dos deveres que lhe cabem nessa qualidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente acordo.

2 — O poder disciplinar caduca se o respectivo procedimento não for iniciado no prazo de 30 dias a contar da data do conhecimento da presumível infracção.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

1 — Excepto no caso previsto na alínea *a*) da cláusula seguinte, qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade insanável do processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste acordo, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais nos termos gerais de direito.

2 — Uma infracção sancionada ou as sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Gradação da sanção

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a*) Repreensão simples;
- b*) Repreensão registada;
- c*) Suspensão sem vencimento até 12 dias;
- d*) Despedimento sem indemnização.

2 — Para a gradação da sanção serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias relevantes do caso.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Na elaboração do processo disciplinar serão observados, além de outros, os seguintes princípios:

- a*) As declarações do arguido serão reduzidas a escrito, devendo o auto das declarações ser assinado por ele e pelo instrutor;
- b*) Serão realizadas as diligências requeridas pelo arguido que se mostrem úteis para a descoberta da verdade;
- c*) Após a conclusão do processo, deverá ser entregue ao trabalhador arguido cópia das suas declarações e da decisão final;
- d*) O processo disciplinar deverá estar concluído no prazo de 60 dias, podendo tal prazo ser prorrogado por motivo devidamente justificado.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar, legitimamente, a prestar trabalho extraordinário e trabalho nocturno, quando não lhe caiba por horário, ou em dias de descanso semanal;
- c) Se recusar a exercer funções pertencentes a trabalhadores de categoria inferior, excepto quando a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não seja possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço;
- d) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência;
- e) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa, respeitantes às condições de trabalho e de matéria conexa necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- g) Ter prestado informações à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- i) Ter exercido ou pretender exercer a acção inerente ao contrato individual de trabalho;
- j) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente ou delegado sindical, dirigente ou delegado da previdência, bem como dirigente ou representante dos trabalhadores em organismos congéneres ou na Comissão de Trabalhadores;
- k) Haver, com fundamento, reclamado individual ou colectivamente as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sobre a aplicação de punição de outra falta, quando tenha lugar até 12 meses após os factos referidos no número anterior, salvo no que se refere à alínea j), em que o prazo será de cinco anos.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Indemnização por sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a enti-

dade patronal por violação das normas contidas neste acordo e nas leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado:

- a) Tratando-se de suspensão com perda de vencimento, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização será fixada nos termos deste acordo.

2 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito do exercício da acção penal, se for caso disso.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações em serviço

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização do trabalho fora do local habitual, conforme definido na cláusula 11.<sup>a</sup>, «Transferências».

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e uma distância não superior a 30 km de raio a ida e o regresso diários do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

3 — Sempre que em serviço um profissional conduza veículo da empresa, todas as responsabilidades cabem a esta, à excepção da responsabilidade criminal.

4 — Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Ajudas de custo

1 — No caso de trabalhadores deslocados são-lhes devidas ajudas de custo com base nos seguintes quantitativos mínimos:

Pequeno-almoço — € 2,50;

Almoço ou jantar — € 10,30;

Dormida — é paga contra a apresentação de documento ou, na falta deste, é devido o quantitativo mínimo de € 21,10.

2 — Quando tal se justifique, a empresa autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos justificativos.

3 — Durante a vigência do AE estes valores poderão ser revistos pela empresa, que o poderá fazer por si ou por proposta fundamentada da Comissão de Trabalhadores.

4 — São devidas as ajudas de custo quando por motivo de deslocação o trabalhador estiver impedido de estar no seu local de trabalho nos horários seguintes:

Pequeno-almoço — das 8 às 9 horas;  
Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas;  
Jantar — das 19 horas e 30 minutos às 21 horas;  
Dormida — até às 24 horas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo só poderão utilizar viatura própria em deslocações ao serviço da empresa se para tal estiverem autorizados.

2 — A autorização referida no número anterior só poderá ser concedida quando a viatura esteja segura contra todos os riscos, incluindo passageiros, com responsabilidade civil não inferior à fixada por lei.

A parte do seguro referente a danos próprios pode ser substituída por declaração assinada pelo trabalhador, assumindo a responsabilidade correspondente.

3 — No caso dos trabalhadores que utilizam regularmente viatura própria ao serviço da empresa, esta pagará um quarto do respectivo seguro.

4 — A responsabilidade civil acima da referida no n.º 2, a assistência jurídica e as custas judiciais são da responsabilidade da empresa.

5 — Os quilómetros feitos em viatura própria ao serviço da empresa serão pagos a 0,25 do preço de 1 l de gasolina super.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Horário e subsídio de deslocações para vendedores

1 — Estes profissionais não estão sujeitos a horário fixo, devendo, no entanto, a sua actividade ser exercida no período compreendido entre as 7 e as 20 horas. Como contrapartida desta situação específica, tem direito a um subsídio equivalente a isenção de horário de trabalho, acrescido de um subsídio de representação no montante de € 134,10.

2 — O subsídio de representação não é considerado para o efeito de férias e respectivo subsídio. É, porém, considerado, para estes efeitos, o subsídio equivalente à isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Deslocações no continente

Nas deslocações no continente os trabalhadores têm direito, além da sua retribuição normal:

- 1) Ao pagamento das despesas de transporte;
- 2) Às ajudas de custo previstas na cláusula 73.<sup>a</sup> e nas grandes deslocações a uma ajuda de custo complementar diária igual a € 2,25.
- 3) Sempre que não seja possível, por razões de serviço, efectuar o trajecto dentro do período normal de trabalho, a receber pelo tempo correspondente ao trajecto e espera uma compen-

sação equivalente a uma hora por cada 75 km paga pelo factor 1,75;

- 4) O disposto nas alíneas anteriores não é aplicável aos vendedores, promotores e prospectores, cujas condições específicas constam na cláusula 75.<sup>a</sup>, «Horário e subsídio de deslocações para vendedores», nem aos motoristas e respectivos ajudantes quando no desempenho normal das suas funções.
- 5) Apenas para aplicação do disposto no n.º 2, todos os sectores da área de Tomar são considerados um único local de trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente

Nas deslocações fora do continente os trabalhadores têm direito, além da sua retribuição normal:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de todas as despesas com alojamento e alimentação;
- c) A receber uma ajuda de custo complementar no valor de € 20 por cada dia de deslocação como compensação eventual de prestação de trabalho extraordinário e outras despesas de representação.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 76.<sup>a</sup>, «Deslocações no continente», e 77.<sup>a</sup>, «Deslocações fora do continente», e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas deslocações fora do continente a empresa deverá segurar os trabalhadores deslocados contra riscos de acidentes pessoais, bem como efectuar um seguro de vida de quantitativo nunca inferior a € 15 000.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a empresa, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem de valor de € 15 000.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Transporte do pessoal deslocado

1 — Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte e de preparação das grandes deslocações,

bem como das despesas de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2 — O meio e a classe do transporte a utilizar deverão ser acordados entre a empresa e os trabalhadores, devendo, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticos para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Férias do pessoal deslocado**

1 — Para efeitos do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local da residência com o pagamento de despesas de transporte pela empresa, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas que a empresa despenderia se ele gozasse férias no local da sua residência.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Períodos de inactividade**

As obrigações da empresa para o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Assistência judicial e pecuniária**

1 — Aos trabalhadores responsáveis criminalmente por actos cometidos no exercício das suas funções, e em que os ofendidos sejam terceiros alheios a empresa será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento de remuneração base em caso de privação de liberdade.

2 — A assistência referida e o pagamento da remuneração base cessam se vier a apurar-se a culpa grave do trabalhador, nomeadamente em processo disciplinar.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Apoio por apreensão de licença de condução**

A todos os trabalhadores que no exercício da sua actividade se desloquem em viaturas, por razões de serviço, e a quem haja sido apreendida a licença de condução será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração base, salvo nos casos em que, através do processo disciplinar, seja apurada negligência grave do trabalhador.

## **CAPÍTULO XII**

### **Higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Normas gerais**

1 — A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e man-

tendo 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 as convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Em matéria de higiene e segurança no trabalho a empresa e os trabalhadores estão obrigados a cumprir as disposições legais em vigor.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e particularmente a uma comissão eleita para esse efeito.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Regulamento de higiene e segurança**

1 — A comissão paritária elaborará, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste acordo, o regulamento de trabalho, segurança e higiene dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovada pelo Ministério do Trabalho.

2 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornecerá a cada trabalhador, aquando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

1 — Qualquer tipo de fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes a seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

3 — É encargo da empresa a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento, ferramenta ou utensílios ocasionada por acidentes ou uso anormal inerentes à actividade prestada.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Segurança social**

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

1 — A empresa deve possuir refeitórios confortáveis em locais arejados e asseados nos departamentos com o mínimo de 50 trabalhadores, não podendo, salvo por encerramento da actividade, ser encerrados os que já existem a funcionar, mesmo que o número de trabalhadores seja inferior a 50.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, por cada dia de trabalho, no regime de turno

das 0 às 8 horas, a receber um subsídio de refeição no valor de € 4,90.

3 — Nos locais com refeitório, os trabalhadores tomam a respectiva refeição, em cada dia de trabalho, devendo participar no custo do almoço ou jantar com a quantia de € 0,30. Para efeito do cálculo do prémio de seguro de acidentes de trabalho, o valor de cada refeição servida no nosso refeitório é de € 1,82.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — Enquanto não vigorar na empresa um sistema de seguro que, nos casos de acidente de trabalho, garanta aos trabalhadores a indemnização pelos prejuízos remuneratórios daí resultantes, sem prejuízo de regalias já adquiridas à data de 1 de Abril de 1977 sobre a matéria, será aplicado à generalidade dos trabalhadores da empresa o esquema complementar indicado no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho será paga uma percentagem da diferença entre a indemnização recebida e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data da ocorrência, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 60 dias — 50 %;
- b) De 61 a 90 dias — 75 %;
- c) Mais de 90 dias — 100 %.

3 — Aos trabalhadores em situação de chamada, em caso de acidente de trabalho, será reconhecido desde o dia do acidente o complemento referido na alínea c) do número anterior.

4 — Caso passe a existir na empresa um sistema de seguro para acidentes de trabalho, os valores das diferenças não podem ser inferiores aos estabelecidos nos números anteriores.

5 — Nos casos de baixa por doença reconhecida pela segurança social, a empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Complemento do respectivo subsídio a partir do 20.º dia de baixa e até ao máximo de 60 dias em cada ano, sem prejuízo de regalias já adquiridas à data de 1 de Abril de 1977, conforme listagem nominal em poder da empresa.

6 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento, de acordo com as revisões da remuneração que se verificarem durante as situações contempladas nesta cláusula.

7 — A soma recebida pelo trabalhador a título de subsídio de doença, com o complemento pago pela empresa, não pode de algum modo ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferir à data da baixa.

8 — Os complementos previstos nesta cláusula deixarão de ser atribuídos se o trabalhador se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, ou se vier a verificar-se fraude.

## CAPÍTULO XIV

### Questões transitórias

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Garantia de regalias anteriores

1 — Com a entrada em vigor do presente acordo, ficam revogadas todas as cláusulas constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, por se entender expressamente que este AE oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste AE não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais nele previstas.

2 — Embora seja da competência da entidade patronal o enquadramento dos trabalhadores em categorias, níveis e classes, esse enquadramento só se tornará definitivo se até 20 dias após a reclassificação o trabalhador não reclamar dela por intermédio da comissão sindical da empresa, dos delegados sindicais ou do sindicato.

3 — Em caso de atribuição de nova categoria, nível ou classe, e desde que não haja acordo, qualquer das partes poderá recorrer para a comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, bem como a fixação da respectiva remuneração, é da competência da comissão paritária.

5 — As novas categorias profissionais, bem como as suas definições e funções, depois de publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, consideram-se parte integrante deste acordo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a estar isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial que será equivalente a 20 % do seu vencimento base, excepto se, exercendo funções de direcção na empresa, a ela renunciarem.

2 — Devem ser enviadas ao respectivo sindicato cópias do requerimento feito pela empresa e da declaração de anuência do trabalhador.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Durante os 30 dias subsequentes à publicação deste AE será criada uma comissão paritária para apreciar os conflitos surgidos e para interpretação e integração de lacunas suscitadas pela aplicação do acordo.

2 — Para cumprimento do número anterior a comissão deverá, sempre que necessário, recorrer às actas de negociação.

3 — A comissão paritária será constituída por quatro elementos, sendo dois representantes da empresa e dois dos sindicatos.

4 — A presidência desta comissão será assumida rotativamente pelos representantes da empresa e pelos representantes do sindicato.

5 — As suas deliberações deverão ser tomadas por unanimidade e, depois de publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, passam a integrar o texto deste AE.

## ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Valores
I-A	Director-geral .....	1 679
I-B	Director de departamento .....	1 499,50
I-C	Director de serviços .....	1 319,50
II-A	Chefe de serviços I ..... Chefe de serviços (produção) ..... Técnico I .....	1 145
II-B	Chefe de serviços II ..... Técnico II .....	1 008,50
III-A	Chefe de secção I ..... Chefe de turno ..... Desenhador projectista I ..... Técnico III .....	885,50
III-B	Chefe de secção II ..... Coordenador de processo ..... Desenhador projectista II ..... Encarregado de armazém de diversos Encarregado de carpintaria e serra- ção ..... Encarregado de refeitório, bar e eco- nomato ..... Técnico IV ..... Técnico de instrumentação .....	780
III-C	Subchefe de secção .....	760,50
IV-A	Caixa (oficial principal) ..... Chefe de grupo ..... Correspondente em línguas estran- geiras ..... Encarregado de armazém de placas e acabamentos ..... Encarregado de armazém de prepa- ração de madeiras ..... Encarregado de serração ..... Escriturário (oficial principal) ..... Secretário de direcção ..... Técnico de agricultura ..... Vendedor (oficial principal) .....	742,50
IV-B	Analista (oficial principal) ..... Chefe de turno de reserva ..... Electricista (oficial principal) ..... Encarregado de construção civil .... Instrumentista ..... Metalúrgico (oficial principal) .....	718,50

Níveis	Categorias profissionais	Valores
V-A	Caixa ..... Coordenador de processo de reserva Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Programador de conservação ..... Telefonista PPCA — recepcionista de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor (mais de um ano) .....	704,50
V-B	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro (oficial principal) ..... Condutor veículos ind. pesados (ofí- cial principal) ..... Cozinheiro (oficial principal) ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém (oficial principal) ... Fiel de armazém de sobressalentes ... Fogoeiro (oficial principal) ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 1. <sup>a</sup> .... Operador de máquina do grupo A (oficial principal) ..... Pedreiro (oficial principal) ..... Pintor (oficial principal) ..... Pintor auto de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de 1. <sup>a</sup> ..... Programador de fabrico ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	678,50
VI-A	Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Vendedor (menos de um ano) .....	653
VI-B	Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Balanceiro (oficial principal) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Condutor de viaturas industriais ligei- ras (oficial principal) ..... Condutor de veículos industriais pesados ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador (oficial principal) ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 2. <sup>a</sup> .... Operador de máquinas do grupo A... Operador de máquinas do grupo 8 (oficial principal). .... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor auto de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	638,50
VI-C	Apontador ..... Balanceiro ..... Capataz de exploração agrícola ..... Condutor de veículos industriais ligei- ros ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas (oficial principal) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas do grupo B...	618,50



Níveis	Categorias profissionais	Valores
VII-A	Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cortador ou serrador de metais .... Electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de arquivo ..... Entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup> ... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 3. <sup>a</sup> .... Operador de máquinas do grupo C (oficial principal) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor auto de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 3. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	599,50
VII-B	Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas do grupo C ...	587
VII-C	Caixeiro ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas do grupo D (oficial principal) .....	569,50
VIII	Ajudante de operador de prensa .... Contínuo ..... Dactilógrafo (mais de um ano) ..... Entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> ... Estagiário do 2.º ano ..... Lavador de redes e pratos ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas do grupo D ... Operador de tratamento de águas ... Preparador de laboratório ..... Telefonista de 3. <sup>a</sup> .....	556,50
IX	Ajudante de fogueiro ..... Ajudante de motorista ..... Ajudante de postos diversos ..... Caixoteiro (estrados) ..... Classificador de placas ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Embalador ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Verificador .....	540
X	Auxiliar de cozinha ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Guarda de balneário ..... Indiferenciado .....	520,50
XI	Auxiliar de serviços ..... Preparador de cozinha .....	509,50
XII-A	Aprendiz de 17 anos ..... Paquete de 17 anos .....	401
XII-B	Aprendiz de 16 anos ..... Paquete de 16 anos .....	401

## ANEXO II

### Definição das categorias profissionais

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui sempre que necessário.

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, líquido ou sólido, e o tratamento de águas para os geradores de vapor e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, carga e descarrega as mercadorias dos veículos de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança dos respectivos fretes.

*Ajudante de operador de prensa.* — É o trabalhador que limpa e ajusta as redes no prato de transporte. Colabora na operação de carga e descarga da prensa.

*Ajudante de postos diversos.* — É o trabalhador que presta serviços em vários sectores.

*Analista.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos e outros, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Apontador.* — É o trabalhador que executa todos ou alguns dos serviços seguintes: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, controlo e notas de produção, entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador, menor de 18 anos, sem qualquer especialização profissional, que aprende um ofício.

*Auxiliar de cozinha.* — É o trabalhador que, nas instalações do refeitório e da cozinha, executa trabalhos de limpeza e arrumação, procede à limpeza e tratamento dos alimentos e das loiças e utensílios de cozinha e substitui o cozinheiro quando necessário.

*Auxiliar de serviços.* — É o trabalhador que, sem especialização profissional, executa tarefas em qualquer sector.

*Balanceiro.* — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

*Caixa.* — É o trabalhador de escritório que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadoria directamente ao público, faz a caixa de balcão, recebe encomendas e elabora as notas de encomenda e zela pela arrumação e higiene das instalações. Tem ao seu encargo o inventário periódico das existências.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que coordena o serviço de fabrico de estrados de madeira para embalagens de placa, podendo proceder à sua confecção.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios industriais e outros locais.

*Capataz de exploração agrícola.* — É o trabalhador que orienta e coordena, num sector específico, todos os trabalhos agrícolas relacionados ou não com o aproveitamento de águas residuais da produção e dirige o respectivo pessoal.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

*Chefe de grupo.* — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções inerentes à sua profissão, coordena e controla directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de pelo menos cinco profissionais com actividades afins.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Por delegação da respectiva chefia, é responsável por todos os sectores da fábrica fora do expediente normal.

*Chefe de turno de reserva.* — É o trabalhador fabril que substitui o chefe de turno sempre que necessário. Quando não efectua substituição, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

*Classificador de placas.* — É o trabalhador que procede à classificação e escolha de placas à saída de qualquer instalação de transformação de placa.

*Condutor de veículos industriais ligeiros.* — É o trabalhador que opera com tractores ou empilhadores ou que conduz veículos industriais de pequeno porte, no transporte e arrumação de matérias-primas, produtos acabados ou materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação desses veículos.

*Condutor de veículos industriais pesados.* — É o trabalhador que opera com autogrúas, retroescavadoras ou pás carregadoras, sendo responsável pela respectiva manutenção.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Coordenador de processo.* — É o trabalhador que, no turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pelo processo de fabrico.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que 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 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 encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Cortador ou serrador de metais.* — É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta vigas, perfis, chapas metálicas ou plásticas.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara as refeições e contribui para a elaboração das ementas. Zela pela higiene das instalações e pela apresentação e higiene dos restantes trabalhadores do sector. Pode ser encarregado de organizar e orientar o trabalho de preparação de refeições, bem como as pessoas que se encontram ligadas ao sector.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e integração. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

*Director de departamento.* — Na dependência do director-geral, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

*Director-geral.* — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da

empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

*Director de serviços.* — Na dependência do director de departamento é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos do seu sector, de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

*Electricista.* — É o trabalhador com uma formação específica habilitado a executar todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiências, montagens e reparações.

*Embalador.* — É o trabalhador que procede à embalagem da placa, podendo efectuar a respectiva marcação.

*Empregado de arquivo.* — É o trabalhador administrativo que, predominantemente, se ocupa do arquivo de documentos, sendo responsável pela arrumação e conservação do arquivo. Acessoriamente, pode ter funções de contínuo.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que num bar se ocupa do balcão; atende os utentes vendendo-lhes os artigos existentes e fazendo o respectivo movimento da caixa; vende e controla as senhas para a aquisição de refeições ou artigos do bar. Realiza os trabalhos de limpeza e arrumação dos utensílios do bar. Sempre que necessário colabora em outras tarefas do sector.

*Encarregado de armazém de diversos.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço nos armazéns de sobressalentes, de matérias-primas e subsidiárias e de combustíveis e lubrificantes, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento e tendo a seu cargo pelo menos um fiel de armazém.

*Encarregado de armazém de placas e acabamentos.* — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao encarregado do armazém de placas, coordena e controla a actividade dos sectores de acabamentos de placa (perfurar, lixar, retalhar, escantilhar, ranhurar, etc.), assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado de armazenagem e preparação de madeira.* — É o trabalhador que classifica a madeira à sua entrada nos parques e organiza o seu armazenamento. Controla e supervisiona a constituição dos lotes da madeira para o fabrico e abastecimento de silos. Coordena e orienta os trabalhadores do sector, com vista a uma optimização dos resultados. É o responsável pela distribuição e execução de tarefas pelos subordinados, estado de conservação e rendimento de máquinas e equipamentos.

*Encarregado de carpintaria e serração.* — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço

de carpintaria e serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que sob orientação do superior hierárquico dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte da obra.

*Encarregado de serração.* — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

*Encarregado de refeitório, bar e economato.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de refeitório da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados. Contacta com fornecedores ou seus responsáveis e faz encomendas. Compra quando devidamente autorizado, armazena e conserva os artigos destinados à exploração do refeitório. Elabora as ementas e procede, periodicamente, a inventários de existências. Organiza mapas e estatísticas das refeições servidas. Zela pelo integral cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, sob orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na fábrica funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Entregador de ferramenta.* — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas de escritório, que variam consoante a natureza de actividade do sector; opera com os equipamentos existentes e executa outras tarefas de apoio, nomeadamente relatórios e cartas.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia e se prepara para exercer uma das funções seguintes: desenhador, escriturário, electricista e metalúrgico.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Compete-lhe ainda proceder a cargas, descargas e movimentação dos produtos com o auxílio do empilhador.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

*Guarda.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos e incêndios ou para impedir a entrada a pessoas não autorizadas.

*Guarda de balneários.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos balneários e respectiva limpeza.

*Indiferenciado.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

*Instrumentista.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas.

*Lavador de redes e pratos.* — É o trabalhador que procede à movimentação e lavagem de redes e pratos.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mecânico auto.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos veículos automóveis e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Faz revisões de manutenção aos instrumentos operativos.

*Metalúrgico (oficial principal).* — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha, predominantemente, as tarefas mais exigentes da respectiva categoria. O metalúrgico oficial principal compreende as categorias seguintes: canalizador, mecânico auto, pintor auto, serralheiro, soldador e torneiro.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

*Operador de câmaras.* — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento das câmaras, sendo responsável pela movimentação das vagonas.

*Operador de carregador de vagonas.* — É o trabalhador que opera com o carregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

*Operador de «charriot».* — É o trabalhador que regula e manobra o *charriot* destinado a transformar toros arvigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

*Operador do descarregador da prensa.* — É o trabalhador que, no sector da prensa, opera os maquinismos ligados à descarga. Efectua a medição da espessura da placa e colabora com o operador da prensa

*Operador de descarregador de vagonas.* — É o trabalhador que opera o descarregador das vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação da vagonas.

*Operador de descascador e destroçadeira.* — É o trabalhador que garante o abastecimento de madeira ao fabrico e o funcionamento do descascador e destroçadeira, cumprindo indicações do seu superior hierárquico segundo programas preestabelecidos. Coordena o funcionamento das duas máquinas (descascador e destroçadeira), opera com o descascador e ou com a destroçadeira. Zela pelo funcionamento do sector alertando o seu superior hierárquico para situações anómalas, procurando sempre resolver os problemas que estejam ao seu alcance. Coordena o trabalho dos seus ajudantes.

*Operador do desfibrador.* — É o trabalhador que opera as máquinas do sector, vigiando o seu funcionamento conforme as indicações dos respectivos painéis de comando, e procede a ensaios de verificação de desfibração e refinação efectuadas.

*Operador de destroçadeira.* — É o trabalhador que controla e opera a mesa de descarga, a alimentação da destroçadeira, a destroçadeira e procede à substituição das suas navalhas. Superintende no pessoal que trabalha no sector da alimentação.

*Operador de linha de calibragem de lixagem.* — É o trabalhador que opera as máquinas de calibrar, lixa e outras incorporadas na linha, vigiando o seu funcionamento; opera e vigia todo o sistema de alimentação e controla a espessura da placa e suas característica após o corte, calibragem e ou lixagem.

*Operador de linha de emassamento.* — É o trabalhador que opera e vigia o funcionamento da linha, controla e vigia as características da matéria-prima utilizada e da placa à entrada e à saída da linha.

*Operador da linha de formação e prensagem.* — É o trabalhador que opera e vigia as máquinas do sector (desde o silo de fibras até ao arrefecedor) de forma a garantir uma boa formação da manta e uma boa prensagem, actuando quer da sala de controlo, através de painéis de comando, quer das próprias máquinas.

*Operador da linha de pintura.* — É o trabalhador que é o responsável por toda a laboração da linha. Controla a produção e movimentação de matérias-primas na linha de armazém.

*Operador de linha de preparação de fibras.* — É o trabalhador que opera e vigia as máquinas do sector de forma a garantir o seu funcionamento (da alimentação

de estilha até à secagem da fibra), quer a partir da sala de controlo, através de painéis de comando, quer junto das próprias máquinas.

*Operador de máquina de cortina.* — É o trabalhador que controla a viscosidade e gramagem de tintas e vernizes, vigiando as condições da cortina.

*Operador da máquina de formação.* — É o trabalhador que opera com máquinas de formação, regula a alimentação destas e controla todo o equipamento auxiliar.

*Operador de máquinas do grupo A.* — É o trabalhador que opera com uma máquina ou conjunto de maquinismos (câmaras, desfibrador, máquina do formação, prensa, linha de pintura, serras principal, linha de preparação de fibras, linha de formação e prensagem, linha de calibragem e lixagem e operador de serras e calibradoras e, no centro fabril da Nazaré, operador de descascador e destroçadeira). Executa tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção ou transformação. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo B.* — É o trabalhador que opera com uma máquina ou conjunto de maquinismos (descarregador de prensa, linha de emassamento, operador de reserva, operador de serra automática e, no centro fabril de Tomar, carregador de vagonas e operador de destroçadeira). É o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo C.* — É o trabalhador que opera com uma máquina ou conjunto de maquinismos (*charriot*, máquina de cortina e serra de fita). É o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo D.* — É o trabalhador que opera com uma máquina ou conjunto de maquinismos (máquina perfuradora, serra de portas, serra de recortes, silos, tratamento de águas e operador do reserva e, no centro fabril da Nazaré, carregador de vagonas e descarregador de vagonas). É o responsável pelo equipamento, assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquina perfuradora.* — É o trabalhador que opera, vigia e procede à limpeza da máquina. É responsável pela sua alimentação e descarga.

*Operador de prensa.* — É o trabalhador que opera a prensa e comanda o sector, controlando todas as operações necessárias do restante equipamento relacionado com o seu funcionamento, incluindo carga e descarga.

*Operador de processo.* — É o trabalhador qualificado cuja formação técnica e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador oficial principal na condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos de maior complexidade tecnológica. Procede à leitura, registo e interpretação dos resultados

provenientes de valores analíticos e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários. Participa anomalias de funcionamento e zela pelo estado de conservação do equipamento, podendo eventualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de reserva.* — É o trabalhador fabril apto para operar uma máquina no impedimento do respectivo operador.

*Operador de serra de fita.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentação.

*Operador de serra de portas.* — É o trabalhador que procede à alimentação, recolha e contagem de placa na serra, sendo responsável pelas medidas de corte, podendo o seu trabalho ser supervisionado pelo operador de serras principais.

*Operador de serra de recortes.* — É o trabalhador que opera a serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

*Operador de serras e calibradoras.* — É o trabalhador que opera com as serras e calibradoras garantindo e vigiando o seu funcionamento e alimentação, responsabilizando-se por conseguir as medidas de corte e calibragem indicadas.

*Operador de serras principais.* — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento das serras principais, sendo o responsável pelas medidas de corte, podendo ainda superintender na serra de portas.

*Operador de silos.* — É o trabalhador que regula e vigia a alimentação da matéria-prima a silos e fabrico, operando as diferentes máquinas do sector.

*Operador de tratamento de águas.* — É o trabalhador que controla e opera os sistemas de tratamento de água, nomeadamente o doseamento de produtos químicos, recolha de amostras para análise, regeneração de filtros e limpezas.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pinturas de obras.

*Pintor auto.* — É o trabalhador que prepara à superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

*Polidor.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena e procede ao polimento de superfícies metálicas ou de outros materiais, utilizando fiscos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Preparador auxiliar de trabalho.* — É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios e as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

*Preparador de cozinha.* — É o trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, tais como lavagens e arranjo de alimentos, colaborando nos trabalhos de arrumação e limpeza das respectivas instalações.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Programador de conservação.* — É o trabalhador que preenche ordens de trabalho (OT) de acordo com os pedidos directos dos responsáveis pelas secções ou a partir de elementos a retirar dos ficheiros *kardex* da conservação programada; faz transcrições para as fichas das diferentes máquinas dos elementos registados nas OT executadas; mantém actualizado o ficheiro *kardex* e o inventário, preenchendo fichas técnicas por cópia de folhetos de características das máquinas; desencadeia todos os documentos necessários à execução de gamas; transcreve para mapas próprios os elementos constantes das OT executadas.

*Programador de fabrico.* — É o trabalhador que a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho procede à análise de distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o registo dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção. Compete-lhe assegurar, por sua própria iniciativa, as seguintes tarefas: trabalho de rotina do gabinete, recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao órgão que secretaria na recolha e análise da informação e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em línguas estrangeiras; organizar, manter e actualizar os artigos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia, expedição de correio, etc.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras e outras obras.

*Soldador.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou a oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores de apoio com actividades afins.

*Técnico (I e II).* — São os trabalhadores não abrangidos por outras designações específicas previstas neste acordo, que possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por institutos ou escolas superiores ou médias, reconhecidas oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e específicos considerados pela empresa como indispensáveis, e que desempenhem funções que exijam tais requisitos.

*Técnico (III e IV).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de mais de um chefe de grupo, bem como o que exerça funções com exigência de formação de nível médio ou que pela sua responsabilidade deve ser equiparada à de chefe de secção.

*Técnico de agricultura.* — É o trabalhador, com habilitações de técnico de agricultura, que supervisiona trabalhos de campo, agrícolas e florestais, assessorando as chefias imediatas. Faz a angariação de terrenos e pequenos trabalhos topográficos.

*Técnico de instrumentação.* — É o trabalhador que coordena e orienta todas as acções de instrumentação em reparações, montagens e manutenção, tanto nas áreas eléctricas como mecânicas. Elabora estudos e projectos de automatização de equipamentos. Pode desempenhar funções de chefia de grupos de montagens e ou reparações na dependência directa do superior hierárquico.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

*Telefonista de PPCA-recepcionista.* — É o trabalhador que, exercendo funções de telefonista, também atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla a entrada e saída dos visitantes e de mercadorias; recebe correspondência.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Vendedor.* — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que e encontra adstrito e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectua.

*Verificador.* — É o trabalhador que procede à marca e pesagem de paletes; verifica a carga de placas para o exterior, opera com o sistema informativo no sector; colabora, quando necessário, com o fiel de armazém e o condutor de veículos industriais ligeiros.

*Coordenador de processo de reserva.* — É o trabalhador fabril que substitui o coordenador de processo sempre que necessário. Desempenha igualmente as funções incluídas na categoria de operador de máquinas do grupo A. Quando não efectua substituições, colabora com o turno em que se encontra um execução de outras tarefas.

*Operador de serra automática (nomeadamente multiserra e serras angulares).* — É o trabalhador que opera, programa e controla uma instalação automática de corte por medida. É o responsável pelas diversas operações necessárias ao correcto funcionamento da máquina. Controla e vigia a qualidade e rigor de corte. Participa anomalias de funcionamento e zela pelo estado de conservação e limpeza do equipamento, podendo colaborar em trabalhos de manutenção.

## ANEXO II

### Definição das categorias profissionais

(*Mantém-se a matéria publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1990, e seguintes alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1992, e 27, de 22 de Julho de 1997.*)

Santarém, 20 de Novembro de 2006.

Pela IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A.:

*Jorge Manuel Miranda Themudo Barata*, administrador.

*Francim José da Silva André*, administrador.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho*, mandatário.

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

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

*Aquilino Joaquim Fausto Coelho*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho*, mandatário.

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

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

*Aquilino Joaquim Justino Coelho*, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

*Aquilino Joaquim Justino Coelho*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE para a empresa IFM/2006, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Lisboa, 6 de Novembro de 2006. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

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

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SIARA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 28 de Setembro de 2006. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 23 de Novembro de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado* — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia Metalomecânica Minas Química Farmacêutica Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 26 de Setembro de 2006. — Pelo Secretariado:  
*Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 13 de Dezembro de 2006, a fl. 52 do livro n.º 10, com o n.º 258/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# **AE entre o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra.**

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005.

## **CAPÍTULO I** **Área, âmbito e vigência**

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às actividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão

revistas anualmente e as respectivas alterações produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### **Cláusula 23.ª**

#### **Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de € 6.

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

## **ANEXO III**

### **Tabela de retribuições base mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Assessor II .....	2 003
II	Assessor I ..... Director de serviços II .....	1 926
III	Director de serviços I ..... Técnico de parque especializado II .....	1 592
IV	Chefe de serviços III ..... Técnico de parque especializado I ..... Técnico IV .....	1 438
V	Chefe de serviços II ..... Técnico de parque III ..... Técnico III .....	1 284
VI	Chefe de serviços I ..... Técnico de parque II ..... Técnico II .....	1 182
VII	Chefe de secção II ..... Técnico de parque I ..... Técnico I ..... Técnico de secretariado III .....	1 027
VIII	Chefe de secção I ..... Técnico administrativo III ..... Técnico operacional III ..... Técnico de secretariado II .....	873
IX	Técnico administrativo II ..... Técnico operacional II ..... Técnico de secretariado I .....	771
X	Técnico administrativo I ..... Técnico operacional I .....	689
XI	Assistente administrativo C ..... Assistente operacional C ..... Fiscal de campo C ..... Motorista C .....	668
XII	Assistente administrativo B ..... Assistente operacional B ..... Fiscal de campo B ..... Motorista B .....	617



Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
XIII	Assistente administrativo A .....	570
	Assistente operacional A .....	
	Encarregado de limpeza B .....	
	Fiscal de campo A .....	
	Motorista A .....	
XIV	Encarregado de limpeza A .....	514
XV	Trabalhador de limpeza B .....	488
XVI	Trabalhador de limpeza A .....	463

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma associação e 120 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Novembro de 2006.

Pelo CCL — Clube de Campismo de Lisboa:

*Luís Filipe Tavares Domingos Duarte*, presidente.  
*Maria Clotilde Carraço Rosado Moraes*, vice-presidente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Aurélio dos Santo Marquês*, presidente e mandatário.

Depositado em 12 de Dezembro de 2006, a fl. 152 do livro n.º 10, com o n.º 256/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, foi publicada a rectificação à convenção em epígrafe. Verificando-se que a mesma refere incorrectamente a epígrafe da cláusula 56.ª do CCT, procede-se à sua rectificação.

Assim, a p. 1949, onde se lê «cláusula 56.ª, ‘Subsídio de refeição’» deve ler-se «cláusula 56.ª, ‘Subsídio de frio’».

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

#### **Acordo de revogação entre a TROIARESORT, Investimentos Turísticos, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ao AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e as mesmas associações sindicais.**

Entre a TROIARESORT, Investimentos Turísticos, S. A., e Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é celebrado o presente acordo de revogação, nos termos da alínea *a*) do artigo 559.º do Código do Trabalho, do acordo de empresa publicado nos *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1987, 31, de 22 de Agosto de 1988, 32, de 30 de Agosto de 1989, 32, de 29 de Agosto de 1990, 33, de 8 de Setembro de 1991, 26, de 15 de Julho de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1998, 28, de 29 de Julho de 1999, 27, de 22 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, e 32, de 29 de Agosto de 2002.

Por virtude da presente revogação cessam, a partir de 1 de Novembro de 2006, todos os efeitos do identificado acordo de empresa no âmbito da TROIARESORT, Investimentos Turísticos, S. A.

O presente acordo de revogação abrange a totalidade dos trabalhadores filiados e representados pelas associações sindicais outorgantes do identificado acordo de empresa.

O presente acordo de revogação aplica-se aos estabelecimentos a seguir enumerados: estabelecimentos situados em Tróia (concelho de Grândola) e serviços em Lisboa (concelho de Lisboa) e abrange um total estimado de cerca de 55 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Outubro de 2006.

Pela TROIARESORT, Investimentos Turísticos, S. A.:

*Henrique José Moura de Sousa Montelobo*, administrador.  
*Rui Manuel Falcão d'Ávila Pereira*, administrador.

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

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

#### **Declaração**

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 6 de Novembro de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça* — *Rodolfo José Caseiro*.

#### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa o STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 2 de Novembro de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis*.)

#### **Declaração**

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços informa que representa, no âmbito desta convenção, os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

2 de Novembro de 2006.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 3 de Novembro de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 3 de Novembro de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

Depositado em 12 de Dezembro de 2006, a fl. 152 do livro n.º 10, com o n.º 257/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. de Classe Interprofissional AC — INTERPRO — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2006, foi publicada a constituição da Associação de Classe Interprofissional — AC — INTERPRO.

Verificando-se a existência de erro no texto, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Largo de Jaime Pereira Roque, 28, Parede» deve ler-se «Largo de Jaime Pereira Roque, 8, Parede».

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, nos termos do Código do Trabalho, em 7 de Dezembro de 2006.

### II — DIRECÇÃO

...

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **FEPICOP — Feder. Portuguesa da Ind. da Construção e Obras Públicas — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 23 de Novembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006.

#### **Artigo 4.º**

##### **Qualidade e admissão de sócios**

- 1 — .....  
2 — .....

- 3 — .....  
 4 — .....

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 1.º, poderão subscrever os presentes estatutos ou filiar-se na FEPICOP associações de âmbito nacional, de qualquer dimensão, desde que representem exclusivamente empresas de trabalhos especializados possuidoras de alvará ou título de registo para os trabalhos em causa.

#### Artigo 21.º

##### Composição da direcção

1 — A direcção é constituída por um presidente, três vice-presidentes e cinco vogais.

2 — .....

Registados em 6 de Dezembro de 2006, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 117/2006, a fl. 66 do livro n.º 2.

**AIHP — Assoc. dos Industriais de Hospedagem de Portugal, que passa a designar-se AIHP — Assoc. dos Industriais de Hotelaria de Portugal — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 22 de Fevereiro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1990.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, fins e sede

##### Artigo 1.º

É constituída ao abrigo e em conformidade com a lei portuguesa a Associação dos Industriais de Hotelaria de Portugal — AIHP.

A Associação goza de personalidade jurídica e tem duração ilimitada.

Registados em 7 de Dezembro de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 118, a fl. 66 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da PORTCAST — Fundação Nodular, S. A. — Eleição em 25 de Outubro de 2006 para o biénio de 2006-2008.**

#### Efectivos:

Luís Manuel Pereira Pinto, op. ensaios mecânicos.  
António Ângelo Fonseca Esteves, moldador.  
David Soares Teixeira, ser. conservação.  
Jorge Santos Duarte, op. laboratório.  
Fernando Manuel Rodrigues de Carvalho, detector de fabrico.

#### Suplentes:

Bruno Miguel Correia de Jesus, rebarbador.  
António Arnaldo Santos Ferreira, c. m. transporte.  
Acácio Santos Afonso, op. ensaios mecânicos.  
Manuel Valdemar Moreira Costa, op. ensaios mecânicos.

Registados em 12 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **SPA Tudor, 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 convocatória efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 266.º do mesmo diploma, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho

em 5 de Dezembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SPA Tudor, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 266.º da regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, a associação signatária comunica que vai promover a eleição dos representantes dos tra-

balhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na SPA Tudor, S. A., no próximo dia 8 de Março de 2007, no horário compreendido entre as 8 e as 18 horas, decorrendo a votação no refeitório da empresa.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 266.º do Código do Trabalho, em 7 de Dezembro de 2006.

#### **OM Portuguesa — Laboratório de Especialidades Farmacêuticas**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores 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 6 de Dezembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa OM Portuguesa — Laboratório de Especialidades Farmacêuticas:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 7 de Março de 2007 realizar-se-á na OM Portuguesa — Laboratório de Especialidades Farmacêuticas, Rua da Indústria, 2, Quinta Grande, Alfragide, 2720-302 Amadora, o acto eleitoral dos representantes dos trabalhadores para segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 11 de Dezembro de 2006.