



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 4839
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 4840
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . 4841
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 4842
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas) 4843
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) 4844
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — Administrativos) 4845
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril) 4846
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção) 4847
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros 4848
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros 4849

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros	4850
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros	4851
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	4852
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	4853
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e a agricultura)	4855
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	4856
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	4857
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	4858
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	4860
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	4861
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	4862
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L. ^{da} , e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra	4863
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT 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	4864
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do AE entre a Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L. ^{da} , e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	4865
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	4866
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	4867
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul)	4868
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos)	4870
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..	4871
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adeagas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro ..	4872
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro	4874
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	4875

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril)	4876
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	4877
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.	4878
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	4880
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	4881
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.	4882
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT 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 do CCT entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	4883
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	4885
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	4886
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários	4888
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros	4889
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	4890
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros	4891

Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e outros	4893
— AE entre a Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação	4932
— AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Integração em níveis de qualificação	4932
— AE entre a TRANSDEV (Portugal) — Transportes, L. ^{da} , e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Integração em níveis de qualificação	4933
— AE entre a Metropolitano Ligeiro de Mirandela, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Integração em níveis de qualificação	4933
— AE entre a S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Integração em níveis de qualificação	4934

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa 4935

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Técnicos de Chaves e Sistemas de Segurança — APTCSS — Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 18 de Outubro de 2008. 4935

— ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados — Cancelamento do registo dos estatutos 4939

II — Direcção:

— Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos — Eleição em 23 de Abril de 2008 para o mandato do triénio (2008-2010) 4939

— Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética — Eleição em 26 de Março de 2008 para o mandato do Triénio de 2008-2010 — Substituição 4939

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — BCP — Alteração 4939

— Comissão de Trabalhadores da CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A. — Alteração 4940

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

— Organização Gráfica Calheiros, S. A. 4941

— RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A. 4941

— EDP Comercial — Comercialização de Energia, S. A. 4941

II — Eleição de representantes:

— Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L.^{da} — Eleição em 2 de Dezembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008. 4941**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados**SIGLAS****CCT** — Contrato colectivo de trabalho.**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.**RE** — Regulamentos de extensão.**CT** — Comissão técnica.**DA** — Decisão arbitral.**AE** — Acordo de empresa.

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Beja, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na área da convenção prossigam as actividades abrangidas e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

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

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2447 dos quais 1540 (62,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 871 (35,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção entre 6 % e 8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de capatazaria, em 2,5 %, subsídio de refeição, em 7,1 %, diuturnidades, em 3,9 %, a compensação por utilização de viatura própria nas deslocações, em 5,7 %, e o subsídio para despesas de alimentação em pequenas deslocações, entre 3,6 % e 3,7 %. 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.

Atendendo a que as alterações da convenção regulam outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as despesas de deslocação previstas nas alíneas a) e c) do anexo III são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, na sequência do qual deduziu oposição o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas. Este sindicato, invocando a existência de regulamentação específica, pretende a exclusão dos trabalhadores por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que, por um lado, assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, e, por outro, que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão pretendida.

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:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas, no distrito de Beja:

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

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

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados no SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas nas alíneas a) e c) do anexo III produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

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

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

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 da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, 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.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006, e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual, são cerca de 89, dos quais 28 (31,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 8 (9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 8,1 %. 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 3,8 %, o subsídio de almoço, em 3,2 %, as diuturnidades, em 2,5 %, e as despesas com pequenas deslocações, em 3,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a alínea b) da cláusula 53.^a, sobre pagamento de despesas com alimentação em pequenas deslocações, não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações 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*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

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 da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, 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 prevista;

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 da alínea b) da cláusula 53.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

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

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores que no concelho de Vila Real se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas e os que se dediquem exclusivamente à avicultura e os trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Os signatários da convenção requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na área da convenção se dediquem à actividade abrangida e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

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

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 46, dos quais 36 (78,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 34 (73,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,2 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, em 3 %, e o subsídio de refeição, em 3,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

las de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, são estendidas no concelho de Vila Real:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Junho de 2008.

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

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

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e

a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, excepto nos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém, e concelhos de Vila Real e Grândola, se dediquem à actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça e trabalhadores ao seu serviço uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da sua extensão, em virtude de a primeira convenção entre os outorgantes ter sido publicada em 2007 e o apuramento dos quadros de pessoal relativo a este ano ainda não estar disponível.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, em 3,8 %, o subsídio de almoço, em 3,2 %, o subsídio de capatazaria, em 3,7 %, e as compensações das despesas de alimentação em pequenas deslocações, entre 3,5 % e 3,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

No mesmo âmbito de actividade existe outra convenção colectiva de trabalho entre a mesma confederação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, também objecto de extensão, pelo que, a exemplo do sucedido com a extensão da convenção anterior, são excluídos da presente extensão os trabalhadores filiados neste sindicato.

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 alimentação em pequenas deslocações previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 48.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confede-

ração dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Faro, Guarda, Porto, Setúbal, com excepção do concelho de Grândola, Viana do Castelo, Vila Real, com excepção do concelho de Vila Real, e Viseu:

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 2 da cláusula 48.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2008.

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

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

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as

relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortifrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão das alterações aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 785 dos quais 323 (41,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 38 (4,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,5 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,4 %, o subsídio de alimentação, em 2,9 %, e as prestações dos trabalhadores em caso de deslocação, entre 3,1 % e 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 65.ª «Direitos dos trabalhadores nas deslocações» são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, na sequência do qual deduziu oposição o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que, invocando a existência de regulamentação específica — CCT celebrado entre si e a mesma associação de empregadores, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2008 —, pretende a exclusão dos trabalhadores filiados no sindicato por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que, por um lado, assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, e, por outro, que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão pretendida.

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

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas no território do continente:

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

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

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da alínea b) do n.º 1 da cláusula 65.ª, produzem efeitos a partir 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebi-

das, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão das alterações aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações indicais outorgantes.

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

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 994 dos quais 170 (17,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 107 (10,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,6 %. São as empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores e de 21 a 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 subsídio de refeição devido no caso de prestação de trabalho suplementar, em 2,7 %, o abono para falhas, em 2,5 %, a comparticipação nas despesas de deslocação em 3,6 % e 3,3 % e o subsídio de alimentação em 4,9 % e 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 5 da cláusula 64.ª, «Direitos dos trabalhadores nas deslocações», são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, na sequência do qual deduziu oposição o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas. O oponente invoca a existência de regulamentação específica, consubstanciada no CCT celebrado entre si e a mesma associação de empregadores, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, e pretende a exclusão dos trabalhadores nele filiados do âmbito da presente extensão. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que, por um lado, assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalha-

dores que representa e, por outro, que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão pretendida.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, 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 fabricantes de batata frita, aperitivos e similares 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 económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

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, com excepção das prestações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 5 da cláusula 64.^a, produzem efeitos a partir 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — Administrativos).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Indus-

triais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores administrativos e fogueiros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 160, dos quais 53 (33,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 22 (13,8 %) auferem retribuições inferiores em mais de 7,2 % às fixadas pela convenção. São as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, as diuturnidades, em 3,6 %, o abono para falhas, em 3,4 %, e o subsídio de refeição, em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

A HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebraram convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril).

As alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores fabris representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1014, dos quais 912 (45,3 %) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção, sendo que 177 (8,8 %) 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 das tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente, o subsídio de refeição e as diuturnidades, com um acréscimo, respectivamente, de 2,6 % e 4,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores. A presente extensão exclui, ainda, do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empregadores não filiados na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e trabalhadores ao seu serviço que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, desenvolvam as actividades de confeitaria e pastelaria, bem como às empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os montantes das cláusulas com conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram dos sectores de apoio e manutenção do fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 609, dos quais 141 (23,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 67 (11 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,7 % às da convenção. São as empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores e com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhado-

res com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o 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 HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte têm celebrado convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, nomeadamente quanto ao fabrico de confeitaria e pastelaria, pelo que a presente extensão excluirá do seu âmbito as empresas filiadas naquelas associações de empregadores. A presente extensão exclui, ainda, do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para o subsídio de alimentação uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

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

A extensão 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 dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008. O valor do subsídio de alimentação produz efeitos desde 1 de Setembro de 2008.

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas, as primeiras, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, e, as segundas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, 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 referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante.

Não foi possível efectuar o estudo de impacto da extensão. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2005, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções são 65 008 e que as retribuições médias de 44 130 trabalhadores das categorias com mais de 100 trabalhadores são inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição em 2,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As relações de trabalho na indústria de vestuário são, ainda, abrangidas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático dos Têxteis e outro, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008, e 15, de 22 de Abril de 2008. Considerando que, neste sector, tanto a ANIVEC/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores umas e outros em número muito significativo, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVEC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer destas associações em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e

Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2008, e 29, de 8 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Março de 2008.

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

As alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e o CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 25 e 29, de 8 de Julho e de 8 de Agosto, ambos de 2008, o primeiro com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores proprietários de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e

trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e 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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 946, dos quais 184 (19,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 91 (9,6 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,7 %. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 2,6 % e 3,2 %. 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.

As convenções abrangem empresas proprietárias de publicações com carácter informativo de periodicidade diária e não diária. Contudo, a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas tem regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, no sector da edição de publicações periódicas diárias informativas, a extensão apenas abrange as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa.

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

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

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

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

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

as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, à qual não foi deduzida oposição.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 25 e 29, de 8 de Julho e de 8 de Agosto, ambos de 2008, o primeiro com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de empresas de publicações periódicas não diárias não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios

Luminosos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, prossigam a actividade de fabricação e montagem de anúncios luminosos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores e trabalhadores que exerçam a sua actividade na área e no âmbito da convenção.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 820, dos quais 254 (31 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 187 (22,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,5 %. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 8,2 %, os subsídios de deslocação no continente e fora do continente em 9 % e 8 %, respectivamente, bem como os respectivos seguros contra riscos de acidentes pessoais em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente em 7,7 %. 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, justificou-se incluí-las na extensão.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de

Anúncios Luminosos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de fabricação e montagem de anúncios luminosos 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 mesmas profissões e categorias profissionais 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 — Os valores da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem às actividades de construção civil ou de obras públicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 218 717, dos quais 103 017 (47,1 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 27 326 (12,5 %) 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, o abono para falhas em 2,4 % e o subsídio de refeição em 4,2 %. 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.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções, reportada, por lapso, no projecto de portaria, a 1 de Janeiro de 2007, quando deve ser 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de construção civil ou de obras

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 35, de 22 de Setembro de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades abrangidas e a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros

de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 12 564, dos quais 5955 (47,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1568 (12,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1%. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição em 5,3% e os subsídios conferidos para deslocações entre 5,8% e 13,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 35, de 22 de Setembro de 2008, respectivamente, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás 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 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram das actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos.

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

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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 739, dos quais 161 (21,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 50 (6,8%) auferem retribuições inferiores às convencionadas em mais de 6,8%. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição em 2,9 %, as diuturnidades e o abono para falhas em 3,2 % e o valor da refeição em regime de trabalho suplementar em 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, na sequência do qual deduziu oposição a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas. Esta Federação, invocando a existência de regulamentação específica — CCT celebrado entre a mesma associação de empregadores e a então FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007 — pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que, por um lado, assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, e, por outro, que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão pretendida.

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

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, são estendidas:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam as actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

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 nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e a agricultura).

As alterações dos contratos colectivos 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 e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 30, de 15 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e a agricultura.

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

As convenções actualizam a tabela salarial. 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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 2258, dos quais 424 (18,8 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 305 (13,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %. São as empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas e as diuturnidades em 2,8 %, as ajudas de custo entre 2,8 % e 3,3 % e o subsídio de refeição em 13 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

As convenções têm área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações

de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e a agricultura apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 30, de 15 de Agosto de 2008, são estendidas:

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas e a todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas que na área da convenção se dediquem ao comércio a retalho.

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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 2105, dos quais 878 (41,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 377 (17,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas entre 3,3 % e 4,3 % e as diuturnidades em 5,4 %. 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.

Em nota ao anexo III, «Tabela salarial», prevê-se que para os trabalhadores dos níveis salariais XII, XIII e XIV e para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, a retribuição corresponda a 75 % do valor referido no diploma legal que em cada ano aprova a retribuição mínima mensal garantida.

A retribuição mínima mensal garantida só pode ser objecto de reduções, relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida disposição convencional apenas é objecto de extensão nos termos e condições previstas na citada disposição legal.

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

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

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Co-

mercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, são estendidas, no distrito de Évora:

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

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

2 — A nota a) à tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que a 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, seja inferior à retribuição que resulta da aplicação da regra nela prevista.

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Setúbal, se dediquem ao comércio e à prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 8247, dos quais 5276 (64 %) auferem retribuições inferiores à da convenção, sendo que 2599 (31,5 %) 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 à da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de natureza pecuniária, como o abono para falhas, em 5,3 % e algumas ajudas de custo nas deslocações em 2,5 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que

a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, são estendidas, no distrito de Setúbal:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 3 da cláusula 18.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

O contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, abrange as relações de trabalho entre pessoas singulares e colectivas que, dispondo de área total de exposição e venda superior a 200 m², desenvolvam uma actividade retalhista alimentar e ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço, filiadas na referida associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias

profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção contém duas tabelas salariais: a tabela A, a mais elevada, aplica-se nos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal; a tabela B aplica-se na restante área da convenção. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições previstas na tabela B e as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 44 286, dos quais 8778 (19,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 934 (2,1%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1%. São as empresas do escalão de dimensão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 9% e o abono para falhas com acréscimo de 8,9% e 9%, consoante o âmbito geográfico de aplicação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção aplicaram-se às relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica abrangida em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, 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 da convenção abrange, para além das relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras, as empresas que:

- a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;
- b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;
- c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 15 000 m²;
- d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para as tabelas salariais

retroactividade idêntica à da convenção. Os valores do subsídio de alimentação e do abono para falhas produzem 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*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, são estendidas, nos termos nele previstos, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a actividade económica de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas desde que o estabelecimento em que a actividade é exercida obedeça a uma das seguintes condições:

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

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

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

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m²;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais 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 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008. Os valores do subsídio de alimentação e do abono para falhas produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem ao comércio de carnes no distrito de Santarém.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores e a todas as empresas que no mesmo distrito prossigam a referida 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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 209, dos quais 114 (54,5 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 52 (24,9 %) 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 actividade abrangida pela convenção é, ainda, abrangida pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, objecto de regulamento de extensão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2005. A extensão desta convenção, tal como das convenções anteriores, aplicou-se às relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a activi-

dade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados em associações de empregadores regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março.

Considera-se conveniente distinguir entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, pelo que a extensão da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, são estendidas, no distrito de Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de carnes 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 representados pela associação sindical outorgante.

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 m²;

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

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 das diuturnidades, do subsídio à isenção de horário e do complemento do subsídio de doença produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras das alterações da convenção requereram a sua extensão aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na área da convenção exerçam as actividades abrangidas e aos trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente, por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, verificou-se que no sector abrangido pelas convenções existem 10 524 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas e o prémio de conhecimento de línguas em 3,9 %, o valor pecuniário da alimentação entre 2,4 % e 12,9 % e as retribuições mínimas de extras entre 2,5 % e 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, justificou-se incluí-las na extensão.

As retribuições do nível 1, dos grupos A, B e C da tabela salarial 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.

Na área da convenção, as actividades abrangidas são, também, reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, pela Associação da Hotelaria de Portugal, pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, pela ANCI-PA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e nos concelhos de Mação e Ourém do distrito de Santarém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de hotelaria e restauração abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alí-

nea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea *a*) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação da Hotelaria de Portugal, nem às relações de trabalho entre empregadores que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, nem aos empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria, padaria e geladaria.

3 — As retribuições do nível 1, dos grupos A, B e C da tabela salarial da convenção, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Os contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas convenções.

A estrutura das tabelas salariais das convenções foi alterada, impossibilitando a avaliação de impacto da extensão. Contudo, sabe-se que existem no sector 38 807 trabalhadores a tempo completo. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor pecuniário da alimentação entre 2,1 % e 14,6 %, as diuturnidades em 3,3 % e o prémio de conhecimento de línguas em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis 1, dos grupos A, B e C da tabela salarial das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área das convenções, as actividades abrangidas são, também, reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, nomeadamente as celebradas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela Associação de Hotelaria de Portugal, pela ACIP — Associação do Comércio e Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Por outro lado, a associação de empregadores outorgante «assume a continuidade associativa da União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, da Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte de Portugal», de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008. Assim, e a exemplo das extensões anteriores das convenções colectivas de trabalho celebradas pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e das extensões dos CCT Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal de 2006 e 2007, as convenções são estendidas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes.

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são estendidas:

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

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, na AHP — Associação de Hotelaria de Portugal e na HR-CENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, nem às relações de trabalho entre empregadores que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dedi-

quem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, nem aos empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria, padaria e geladaria e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos níveis 1, dos grupos A, B e C da tabela salarial das convenções, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra.

As alterações do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgam.

As associações sindicais subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não outorgantes da mesma área geográfica e do mesmo âmbito sectorial da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

As alterações da convenção actualizam as tabelas salariais para os anos de 2008 e de 2009. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo ao serviço das empresas abrangidas pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 46, dos quais 14 (30,4%) auferem remunerações inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões

de dimensão entre 11 e 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção procede, ainda, à actualização do valor previsto na cláusula 49.^a, «Alimentação a bordo», em 8 %. 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.

Tendo em consideração que o âmbito do sector de actividade da presente convenção é também regulado pelos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e entre esta mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, bem como pelos contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre esta mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Serviços, e, ainda, pelo ACT entre a empresa Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A., e outra e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra, a presente extensão circunscreve-se às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo colectivo de trabalho entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração L.^{da}, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, são estendidas às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas 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 Março de 2008.

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato 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*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, 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 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 área da convenção.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 248, dos quais 49 (19,8 %) auferem remunerações inferiores às convencionais, sendo que 10 (4 %) têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,48 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário como a indemnização pela perda de haveres em 2,27 %, o seguro de viagem em 2,47 %, o subsídio de refeição entre 2,04 % e 3,33 % e o seguro em caso de morte em 2,69 %. 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 dos sectores de actividade abrangidos 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*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho 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*, n.º 18, de 15 de Maio de 2008, 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 reboques 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 filiados nos sindicatos 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 2008.

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

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

Lisboa, 2 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do AE entre a Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

As alterações do acordo de empresa entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre a empresa outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais que as subscreveram.

Os outorgantes da convenção solicitaram a sua extensão a todos os empregadores que prossigam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas mesmas associações sindicais.

A actividade prosseguida pela empresa outorgante é a de agente aduaneiro e similar de apoio ao transporte. Não existe associação de empregadores que represente esta actividade, pelo que as convenções anteriores, entre a referida empresa e as mesmas associações sindicais, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2000, e 6, de 15 de Fevereiro de 2006, foram objecto de extensão a todo o sector de actividade, com exclusão das empresas que outorguem convenções próprias.

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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

O número de trabalhadores a tempo completo considerado no estudo, com exclusão dos trabalhadores da empresa outorgante e de outra empresa outorgante de outra convenção e dos trabalhadores aduaneiros classificados como praticante e do residual (que inclui o ignorado) é de 680, sendo que 263 (38,7%) auferem retribuições inferiores às da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. Exclui-se, ainda, da extensão o n.º 3 da cláusula 6.ª por estabelecer um crédito de horas mensal dos membros da comissão de trabalhadores superior ao previsto 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 das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

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

Assim, não existindo associação de empregadores representativa da actividade abrangida, considerando a existência de outro acordo de empresa aplicável no mesmo sector de actividade, 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 pelos n.ºs 2 e 3 do 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 é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do acordo de empresa entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, 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 nelas 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 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas e o n.º 3 da cláusula 6.^a

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 2008.

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

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 18 364, dos quais 14 949 (81,4 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 2480 (13,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5 %. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, inalterado desde 2001. 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, ao qual a associação de empregadores outorgante deduziu oposição, pretendendo a não aplicação retroactiva da tabela salarial e do valor do subsídio de alimentação, alegando a inconstitucionalidade da alínea c) do n.º 1 do artigo 533.º do Código do Trabalho, com a redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

A retroactividade de disposições de natureza pecuniária de quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho passou a ser permitida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 533.º do Código do Trabalho, com a redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, que não foi declarada inconstitucional. Assim, 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 o subsídio de alimentação retroactividade idêntica à da convenção, não se acolhendo a oposição deduzida.

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:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de

Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais 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 e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo 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 pública a intenção de proceder à extensão do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e as alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das duas convenções aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades abrangidas no território nacional e aos respectivos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais; não foi, contudo, possível avaliar o impacto da extensão das mesmas. No entanto, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, sabe-se que existem no sector abrangido pelas convenções 47 193 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam ainda outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, o prémio de conhecimento de línguas, o valor da alimentação e a retribuição mínima dos extras. Não é possível avaliar o impacto da extensão destas prestações, mas, considerando a finalidade da mesma e que estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Em ambas as convenções, as retribuições previstas no anexo I, para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008, relativas aos níveis I e II, e as previstas no nível III para os estabelecimentos classificados no grupo C são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Na área das convenções, as actividades abrangidas são também reguladas por outras convenções colectivas celebradas pela APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve, pelo que é conveniente assegurar,

na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

À semelhança das extensões anteriores, as convenções são estendidas nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes. Por outro lado, a actividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por outra convenção colectiva de trabalho, igualmente outorgada pela ARESP, pelo que a mesma, a exemplo das extensões anteriores, é excluída da presente extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais de ambas as convenções e para as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas no CCT celebrado com a FETESE 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 é aplicável no território do continente.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 1.º

1 — O contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e as alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 2008, são estendidos nos seguintes termos:

a) Nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que

exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições dos níveis I e II e as do nível III para os estabelecimentos classificados no grupo C, previstas nas convenções para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

4 — A extensão determinada na alínea a) do n.º 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais de ambas as convenções e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas no CCT celebrado com a FETESE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, 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, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 76, dos quais 13 (17,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 6 (7,9 %) auferem retribuições em mais de 7,4 % inferiores às da convenção. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, o subsídio de refeição e o abono para falhas com acréscimos de, respectivamente, 9,1 %, 1,6 % e 9,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível x da tabela salarial constante do anexo III é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Em toda a área da convenção, aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a mesma associação

sindical, e respectivas extensões, e, em parte daquela área, o CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a mesma associação sindical, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, são estendidas nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre:

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

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

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

3 — A retribuição do nível x da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o traba-

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das diuturnidades, do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 33 e 34, de 8 e de 15 de Setembro de 2008, 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, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 33 e 34, de 8 e de

15 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

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.

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

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 2,8 % e de 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 33 e 34, de 8 e de 15 de Setembro de 2008, são estendidas:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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 AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo 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 AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, se dediquem à indústria de torrefacção e trabalhadores ao seu serviço, ambos representados pelas associações que as outorgaram.

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

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente por se ter verificado alteração dos níveis de enquadramento salarial. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 437 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado).

A convenção actualiza o subsídio de refeição com um acréscimo de 4,4 %. 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, justificou-se incluí-la na extensão.

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

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

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

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição previstos na convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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 ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços 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 ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, ao abrigo 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, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre adegas e uniões que exerçam a actividade industrial de produção e comercialização de vinho e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras e que, no território nacional, 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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1606, dos quais 651 (40,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 105 (6,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 11,3 %. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de turno, o abono para falhas e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 10 %, 8,5 % e 12,9 %. 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.

A convenção aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro), Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda). A presente extensão aplica-se em todo o território do continente tendo em conta que não existem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas no restante território continental, no qual a actividade em causa é exercida em condições económicas e sociais idênticas, como exigido pelo n.º 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho, bem como a circunstância de anteriores extensões destas convenções terem tido o mesmo âmbito.

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

são assegura para a tabela salarial e para o subsídio de turno, o abono para falhas e o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 25.^a, não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de 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 ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que no território do continente se dediquem à produção e comercialização de vinho não filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiadas 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, à excepção da cláusula 25.^a, «Ajudas de custo», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20 e 26, de 29 de Maio e de 15 de Julho de 2008, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20 e 26, de 29 de Maio e de 15 de Julho de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível elaborar o estudo sobre o impacte da extensão relativamente a todos os subsectores abrangidos, com base no apuramento dos QP 2006, em virtude de existirem outras convenções colectivas de trabalho, celebradas por diferente associação de empregadores,

aplicáveis às mesmas actividades e cujas tabelas salariais têm estrutura diferente da das convenções em apreço. No entanto, foi possível apurar que no subsector da indústria de lanifícios existem 4397 trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), dos quais 2753 (62,6 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 110 (2,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,1 %.

As convenções aplicam-se à indústria de lanifícios e à indústria têxtil, nomeadamente de têxteis-lar. As mesmas actividades são também abrangidas pelos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro e de 22 de Abril de 2008, respectivamente, objecto de regulamento de extensão aprovado pela Portaria n.º 163/2008, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 15 de Fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

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

Sobre a representatividade da ATP na indústria têxtil, nomeadamente na indústria de têxteis-lar, tem-se em atenção que as duas associações de empregadores que deram origem à constituição daquela representavam um número de empresas que empregavam um número de trabalhadores igualmente significativo. Admitindo que a ATP manteve a representatividade neste sector das associações que lhe deram origem, tanto ela como a ANIL-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 ANIL-LAR, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações, em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20 e 26, de 29 de Maio e de 15 de Julho de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

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 APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram e que se dediquem à indústria farmacêutica.

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

Não foi possível avaliar o impacto da extensão, em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2006 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 ao serviço de empregadores da indústria farmacêutica é de cerca de 5098, dos quais 4434 (87 %) a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3 %, o subsídio de refeição, em 3,7 %, as diuturnidades, em 3,8 %, e algumas ajudas de custo, em 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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 da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, 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.

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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção manda aplicar a partir de 1 de Outubro de 2007, 1 de Outubro de 2008 e 1 de Janeiro de 2009, com excepção das prestações previstas nas cláusulas 29.ª e 30.ª, produzem efeitos no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

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 APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril).

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 APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

As associações signatárias solicitaram a extensão das referidas convenções às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores signatária e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 12 041, dos quais 4602 (38,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição devido quando a prestação de trabalho suplementar se

prolongue para além das 20 horas (n.º 5 da cláusula 20.^a), bem como o preço de cada quilómetro percorrido pelo trabalhador em viatura própria, em ambos os casos em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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 retroactividade idêntica à da convenção. O subsídio de refeição previsto no n.º 5 da cláusula 20.^a produz 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 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 das alterações do CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril).

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) 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 pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008. O subsídio de refeição previsto no n.º 5 da cláusula 20.^a produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008.

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

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abran-

gido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 94 153, dos quais 22 288 (23,67 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 11 042 (11,73 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,9 %. São as empresas do escalão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições previstas no anexo I, relativas aos graus 14 a 20 das tabelas I e II são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 3,4 % e o subsídio de caixa e as ajudas de custo nas deslocações em 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional

do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, são estendidas no território do continente:

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

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

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

2 — As retribuições previstas no anexo I, relativas aos graus 14 a 20 das tabelas I e II inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do «subsídio de refeição» produzem efeitos desde 1 de Outubro de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, ao abrigo dos

n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das actividades industriais e ou comerciais de fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 21 569, dos quais 8113 (37,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1142 (5,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de refeição e o prémio de antiguidade, com acréscimos de, respectivamente, 4,2% e 2,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificase incluí-las na extensão.

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

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outra convenção colectiva de trabalho outorgada por diferente associação de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos 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 Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade no sector do comércio de produtos alimentares.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade regulada no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 2877, dos quais 1546 (53,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1061 (36,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. São as empresas de dimensão até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 7,1 % e o abono para falhas em 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

Tal como nas extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de convenções colectivas de trabalho outorgadas por outras associações de empregadores, quer de âmbito regional quer de âmbito nacional, que se aplicam às actividades reguladas pela presente convenção e, ainda, a existência de elementos que comprovam que outra associação de empregadores, também outorgante de convenções colectivas de trabalho, tem elevada representatividade no sector grossista de produtos alimentares.

Assim, a presente extensão apenas se aplica aos empregadores filiados na ANACPA e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas e não representados pela associação sindical signatária.

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 2008.

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

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas, incluindo serviços.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho referido aos empregadores não filiados na associação outorgante e que, no território nacional, exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial por a convenção reduzir o número de níveis salariais. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 11 043 trabalhadores, sendo 9200 a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição (25 %), o

abono para falhas (12,9 %), o subsídio de turno (13,3 %) e outras ajudas de custo (14,5 %). 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.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as despesas de deslocação previstas no n.º 3 da cláusula 28.ª são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferente associação de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

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

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às empresas filiadas na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

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 das prestações previstas no n.º 3 da cláusula 28.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã se dediquem ao comércio retalhista e grossista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

dediquem à actividade de comércio a retalho na área da sua aplicação.

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 2005, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 62 543, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), dos quais 49 845 (79,6 %) são a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição em 9,5 %, o subsídio mensal para falhas e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro com acréscimos de 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.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a UACS — União de Associações de Comércio e Serviços e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

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

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as 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 decorrentes de deslocações previstas na cláusula 25.^a da convenção 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 ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

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 mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;

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 na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 25.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT 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 do CCT entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e do contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32 e 33, de 29 de Agosto e de 8 de Setembro de 2008, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e do contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e

outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32 e 33, de 29 de Agosto e de 8 de Setembro de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam 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, de acordo com os quadros de pessoal de 2005, foi possível apurar que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 62 643, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), dos quais 49 845 (79,6 %) a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio mensal para falhas, o subsídio mensal de técnicos de computadores, o subsídio de cortador ou estendedor de tecidos e do subsídio de deslocações para o estrangeiro, todos em 5,8 %, e o subsídio de refeição em 11,4 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções abrangem, entre outras, 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 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, pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

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 contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT 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 do CCT entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo 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 do contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32 e 33, de 29

de Agosto e de 8 de Setembro de 2008, respectivamente, 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 abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais 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 empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

3 — 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 subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Setembro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial porque em 2006 a convenção colectiva alterou o número dos níveis de retribuição. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2005, que no sector abrangido pela convenção existem 1709 trabalhadores, dos quais 1449 (84,8 %) são a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 1,9 %, o subsídio de refeição, em 5,3 %, e as diuturnidades, em 1,5 %. 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.

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 m²;

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

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

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

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

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

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 Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Setembro de 2008, são estendidas nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão:

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato 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 UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do

Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Lisboa, de acordo com a área e o âmbito das associações de empregadores outorgantes ou representadas, se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A convenção aplica-se, ainda, nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro aos trabalhadores do grupo profissional relojoeiros (R), representados pelas associações sindicais subscritoras ao serviço de empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio retalhista e grossista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nela previstas, não 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 2005, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 62 643, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), dos quais 49 845 (79,6%) são a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 27,3% e o subsídio mensal para falhas, o suplemento mensal para técnicos de computadores e cortadores de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro, indexados ao valor do nível v da tabela salarial i. 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.

Considerando, por um lado, que a área e o âmbito das associações de empregadores outorgantes não são idênticos e, por outro, a existência de convenções colectivas de trabalho celebradas por outras associações de empregadores que nos concelhos do distrito de Lisboa representam as actividades reguladas pela presente convenção, a extensão aplica-se nos concelhos de Lisboa e de Cascais às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas ou representadas pelas associações de empregadores outorgantes da convenção e trabalhadores ao seu serviço e, nos concelhos do distrito de Lisboa integrados na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados ou representados pelas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço não filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

Por outro lado, a extensão aplica-se nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro às empresas que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e aos trabalhadores do grupo profissional relojoeiros (R).

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 m²;

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

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

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

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

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

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 dos CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2008, são estendidas:

a) Nos concelhos de Lisboa e Cascais, 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) Nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço do grupo profissional relojoeiros (R);

c) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida nas alíneas anteriores e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários.

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

dimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de agentes de navegação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que os outorgaram.

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

Não foi possível efectuar o estudo de impacto da extensão da tabela salarial em virtude do apuramento dos quadros de pessoal de 2006 englobar não só as convenções para os agentes de navegação, mas também as convenções para as empresas de estiva, o que impossibilita determinar o número de trabalhadores existente na actividade abrangida pelas convenções.

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

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

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas

convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas que exercem esta actividade.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações de empregadores e o SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas no território do continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes, 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.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário acordadas para o ano de 2008 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias 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 APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prestam serviços de contabilidade, auditoria e consultoria fiscal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações estabelecem tabelas salariais para os anos de 2007 e de 2008. O estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais teve por base a tabela salarial para 2008 e as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas através dos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado) são 14 530, dos quais 9049 (62,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 5874 (40,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 11,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a

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

A retribuição do nível xi das duas tabelas salariais é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor nos anos a que se reportam. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas 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 APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias 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 APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prestam serviços de contabilidade, auditoria e consultoria fiscal 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 mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível xi das tabelas salariais apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da re-

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Janeiro de 2008 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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 dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto, e n.º 40, de 29 de Outubro, ambos de 2008, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto, e n.º 40, de 29 de Outubro, ambos de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas que exerçam a actividade abrangida e a todos os trabalhadores ao seu serviço.

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 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 1137, dos quais 744 (65,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 513 (45,1 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas em 2,5 %, o subsídio de alimentação em 3 %, as ajudas de custo entre 2,4 % e 2,5 % e as diuturnidades em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto, e n.º 40, de 29 de Outubro, ambos de 2008, respectivamente, são estendidas no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do n.º 4 da cláusula 42.ª, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação 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 CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação

Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, abrange as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que exerçam a sua actividade no território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre instituições e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) e dos trabalhadores docentes, são 80 783, dos quais 23 927 (29,6 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 8347 (10,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. São as instituições dos escalões de dimensão entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, o abono para falhas e o subsídio de refeição com acréscimos, respectivamente, de 11,1 %, 12 % e 10,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção, para além das tabelas salariais e dos valores das cláusulas de conteúdo pecuniário com retroactividade a 1 de Janeiro de 2008, consagra tabelas salariais e valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que retroagem a 1 de Janeiro de 2007. Estes últimos foram já objecto de extensão através do regulamento de extensão dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma confederação e a Federação Nacional

dos Sindicatos da Função Pública, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008. Assim, com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as instituições de solidariedade social, a extensão assegura, apenas para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário em vigor, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço já abrangidas por instrumentos de regulamentação colectiva negocial.

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 instituições do mesmo sector.

Embora a convenção se aplique na Região Autónoma da Madeira, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pela convenção não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pela convenção filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho entre Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço já abrangidas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 retroagem no âmbito da presente extensão a partir da mesma data.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e outros

A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada de SCML, pessoa colectiva de utilidade pública administrativa, nos termos do artigo 1.º, n.º 1, dos Estatutos aprovados pelo Decreto-Lei n.º 322/91, de 26 de Agosto, com sede no Largo de Trindade Coelho, em Lisboa, pessoa colectiva com o n.º 500745471, neste acto representada pelo provedor, Rui António Ferreira da Cunha, ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º dos Estatutos, e:

SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, com sede na Rua de Damião de Góis, 93, sobreloja, sala 1, 4050-225 Porto;

SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa, com sede nas Escadinhas da Praia, 3, 2.º, direito, 1200-769 Lisboa;

STAAE/Sul — Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação — Sul e Regiões Autónomas, com sede na Rua do Crucifixo, 86, 4.º, esquerdo, 1100-184 Lisboa;

SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, com sede na Avenida de Elias Garcia, 76, 5.º-A, 1050-100 Lisboa;

SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, com sede na Rua de Domingos Sequeira, 66, 4.º-E, 1350-122 Lisboa;

SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, com sede na Rua de Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 Lisboa;

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, com sede na Avenida do Marquês de Tomar, 44, 4.º, 1069-190 Lisboa, por si e em representação dos sindicatos seus filiados;

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, com sede na Rua de Braamcamp, 88, 2.º, direito, 1269-111 Lisboa;

SNPSS — Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social, com sede na Rua de Luciano Cordeiro, 18, 3.º, direito, 1150-215 Lisboa;

Na qualidade de, respectivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML:

É celebrado, hoje, dia 7 de Novembro de 2008, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designado por acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que individualmente a ele queiram aderir.

2 — O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, o pessoal que exerce funções dirigentes, de chefia, de coordenação de projectos e de secretariado pessoal dos membros da mesa, de direcções de departamentos e das funções dirigentes, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — O presente acordo aplica-se a 1 empregador e a um universo de cerca de 2500 trabalhadores da SCML.

Cláusula 2.ª

Regime aplicável

1 — Aos trabalhadores da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2 — Fazem parte integrante do AE os anexos I, «Grupos profissionais e conteúdos funcionais», II, «Retribuição e outras atribuições patrimoniais», III, «Carreiras profissionais, níveis salariais e condições de ingresso» e IV, «Normas de concurso para promoção nas carreiras de enfermagem».

3 — Em tudo o que o presente Acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.^a

Vigência e sobrevivência

1 — O acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Decorrido o prazo de vigência previsto no n.º 1, o acordo renova-se sucessivamente por períodos de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, o acordo renova-se por novo período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

5 — Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

6 — Esgotados os prazos previstos nos n.ºs 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, à categoria e respectiva definição e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respectiva fundamentação.

2 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando ou recusando.

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

4 — Após a recepção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

Cláusula 5.^a

Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.^a

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1 — O recrutamento é deliberado pela mesa.

2 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

3 — A admissão é precedida da selecção entre dois ou mais candidatos, salvo se particulares exigências, devidamente fundamentadas, inerentes à actividade contratada justifiquem a escolha de um único candidato.

4 — A selecção obedece a um processo simplificado e a critérios objectivos de avaliação, a definir pela mesa, devendo o mesmo ser publicitado pelos meios adequados.

5 — O preenchimento dos postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da SCML quer através do recurso ao recrutamento externo.

6 — Até 60 dias após a cessação do contrato, o trabalhador contratado a termo, em igualdade de condições, tem preferência na celebração de contrato por tempo indeterminado, sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Vínculos contratuais, forma e formalidades

1 — O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo e a termo incerto, nos termos previstos na lei.

2 — Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo, a tempo parcial ou de teletrabalho.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial, o período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo.

4 — O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo devem constar as seguintes menções:

- a) A identificação das partes;
- b) O local de trabalho, bem como a sede da SCML;
- c) Actividade contratada, categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato e o respectivo motivo justificativo, quando sujeito a termo;
- f) A duração ou exclusão do período experimental, caso seja convencionado pelas partes;
- g) A duração das férias;
- h) Os prazos de aviso prévio a observar pelas partes para a cessação do contrato;
- i) O valor e a periodicidade da retribuição;
- j) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- k) A convenção aplicável.

5 — Os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número anterior podem ser substituídos pela referência às disposições pertinentes da lei ou do acordo em vigor.

6 — Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações da SCML, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2 — Quando seja admitido um trabalhador para desempenhar funções em regime de teletrabalho, as partes podem desde logo acordar a actividade que exercerá aquando da cessação desse regime.

3 — O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito, celebrado com a SCML, por períodos prorrogáveis de seis meses até ao limite de cinco anos.

4 — O acordo referido no número anterior pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.

5 — Cessando o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nos seus direitos e regalias.

6 — Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho os trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica a seu cargo.

7 — Os equipamentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação são propriedade da SCML, a quem compete a respectiva instalação e manutenção, bem como a adopção e implementação de medidas que considere necessárias para a segurança do *software* e de dados.

8 — O trabalhador deve velar pela boa utilização dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela SCML e não lhes pode dar uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

9 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a SCML pode fazer visitas ao local de trabalho para controlo da actividade laboral e dos equipamentos, dentro do período normal de trabalho diário, com comunicação prévia não inferior a vinte e quatro horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

1 — O contrato a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 — A omissão ou a insuficiência das referências exigidas no número anterior, bem como a celebração fora dos casos previsto no n.º 1, determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

4 — A SCML comunicará, no prazo máximo de cinco dias úteis, à Comissão de Trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

Cláusula 10.^a

Período experimental

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, as partes têm de observar um aviso prévio de 7 dias úteis mediante comunicação escrita à outra parte.

3 — O incumprimento total ou parcial do aviso prévio previsto no número anterior obriga a SCML ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador, de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta.

4 — No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os quadros superiores, bem como os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança.

6 — Para os contratos a termo certo o período experimental é de 30 dias ou 15 dias, consoante tenham uma duração, respectivamente, igual ou superior a seis meses ou inferior a esse prazo.

7 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

8 — Para efeitos de contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, os dias de formação profissional que excedam metade do período experimental, de licenças e dispensas, bem como de suspensão do contrato de trabalho.

9 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10 — O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade

Cláusula 11.^a

Reserva da intimidade da vida privada

1 — As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspectos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde, património genético e com convicções políticas e religiosas ou filiação sindical.

Clausula 12.^a

Protecção de dados pessoais

1 — A SCML não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, designadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde ou de gravidez, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho ou quando particulares exigências inerentes à actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 — As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à SCML se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

3 — O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informação de índole pessoal, goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

Cláusula 13.^a

Testes e exames médicos

1 — Para além das situações previstas na lei, a SCML não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 — A SCML não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 — O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à SCML se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

Cláusula 14.^a

Meios de vigilância à distância

1 — A SCML só pode utilizar equipamentos de vigilância à distância, com a competente autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados e quando os mesmos visem a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, não podendo os mesmos ter por finalidade o controlo do desempenho profissional do trabalhador.

2 — Nos casos previstos no número anterior a SCML informará os trabalhadores sobre a existência e a finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Cláusula 15.^a

Confidencialidade de mensagens e acesso a informação

1 — Os trabalhadores gozam do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte.

2 — A SCML pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação internos, designadamente do correio electrónico.

3 — Aos trabalhadores não pode se exigida a utilização de meios próprios para comunicação da SCML.

Cláusula 16.^a

Utilização de dados biométricos

A SCML só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir e somente após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados e precedido de informação aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Igualdade e não discriminação

Cláusula 17.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

1 — Os trabalhadores ao serviço da SCML têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e às condições de trabalho.

2 — A SCML não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, um candidato a emprego ou um trabalhador em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 18.^a

Proibição de discriminação

1 — A SCML não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada num dos factores indicados no n.º 2 da cláusula anterior, salvo quando em virtude da natureza da actividade contratada ou do contexto da sua execução, esse factor constitua requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2 — As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos comuns a todos os trabalhadores, sendo admissíveis nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade

e antiguidade dos trabalhadores desde que devidamente fundamentada.

Cláusula 19.^a

Assédio

1 — O assédio exercido sobre candidato a emprego ou trabalhador, constitui discriminação.

2 — Constitui assédio, todo e qualquer comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 2 da cláusula 17.^a, praticado sobre o candidato a emprego ou trabalhador, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.

3 — Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob qualquer forma, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Princípios gerais

1 — No cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, as partes devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho as partes devem colaborar com vista à obtenção de maior produtividade e qualidade dos serviços prestados pela SCML, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Deveres da SCML

São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos Estatutos;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da actividade contratada;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da higiene, saúde e segurança dos trabalhadores;
- h) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- i) Entregar ao trabalhador, nomeadamente no momento da cessação do contrato, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de saída, de tempo de

serviço se necessário, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador, devendo tal certificado ser emitido no prazo de 10 dias úteis;

j) Manter no serviço de pessoal permanentemente actualizado o registo dos trabalhadores que pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais com indicação, nomeadamente dos nomes, moradas, datas de nascimento e admissão, habilitações académicas e profissionais, modalidades dos contratos, categorias, promoções, progressões, retribuição e outras prestações pecuniárias, datas do início e termo das férias e faltas que impliquem a perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias e as sanções disciplinares efectivamente aplicadas;

k) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer a reprodução dos documentos gratuitamente que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem, mesmo após a cessação do contrato de trabalho;

l) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual solicitem o seu desconto na retribuição mensal;

m) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

n) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores fixando-as nos locais próprios.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos Estatutos;
- b) Abster-se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a SCML;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- e) Realizar o trabalho com zelo e diligência, evitando atrasos ou adiamentos na execução de serviço pendente;
- f) Cumprir as ordens e instruções da SCML em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- g) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;
- h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- i) Informar a SCML dos dados necessários à actualização permanente do seu processo individual;
- j) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo actividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e actividade.

Cláusula 23.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à SCML:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no Acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;

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

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

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

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

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;

h) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador a terceiro não autorizado para o efeito pelo próprio trabalhador.

CAPÍTULO VI

Conciliação entre a vida profissional e a vida familiarCláusula 24.^a**Protecção da maternidade e da paternidade**

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais a gozar necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação aplicável.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, os períodos de licença previstos nos números anteriores são acrescidos de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não seja possível garantir-lhe o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

7 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Cláusula 25.^a**Licença por paternidade**

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

2 — A licença prevista no número anterior é aumentada em dois dias de forma faseada, passando a ser de seis dias úteis a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

3 — O direito previsto no número anterior extingue-se se, por via de disposição legal, a duração da licença por maternidade vier a ser fixada em duração igual ou superior.

4 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

5 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

6 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 26.^a**Assistência a menor com deficiência**

1 — A mãe ou o pai trabalhadores têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 27.^a**Adopção**

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Tratando-se de dois candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 28.^a**Dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação**

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem prejuízo de dever, sempre que possível, comparecer às referidas consultas fora do horário de trabalho.

2 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a SCML pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

5 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos com a duração de uma hora, nos termos a acordar entre as partes.

6 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

7 — A SCML deve, sempre que considere justificado, dispensar o trabalhador futuro pai de prestar trabalho para acompanhar a grávida nas deslocações a consultas pré-natais, aplicando-se o disposto nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 29.^a**Faltas para assistência a menores e a pessoa com deficiência ou doença crónica**

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até ao limite de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — O disposto na presente cláusula aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 30.^a**Faltas para assistência a outros membros do agregado familiar**

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 17 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no segundo grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade.

2 — Aos 17 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de ou-

tra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 31.^a**Faltas para assistência a netos**

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 32.^a**Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado**

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe trabalhadores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à SCML, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, nos termos a acordar com a SCML.

Cláusula 33.^a**Tempo de trabalho**

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário de trabalho.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar à amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

Cláusula 34.^a

Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

Sempre que a SCML pretende admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, gozam do direito de preferência os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 4 da cláusula 25.^a, bem como ao pai com filho de idade inferior a 12 meses.

Cláusula 36.^a

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, mediante apresentação de atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, mediante apresentação de atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada de trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 37.^a

Reinserção profissional

A fim de garantir a plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a SCML deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 38.^a

Protecção da saúde e segurança

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais

de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação aplicável.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a SCML deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam adoptadas.

4 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, a SCML deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos.

5 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

Cláusula 39.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;

b) Do gozo das licenças por paternidade;

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua saúde e segurança;

f) Das dispensas de trabalho nocturno;

g) Das faltas dadas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;

h) Das faltas dadas para assistência ao agregado familiar, previstas na cláusula 30.^a

2 — As dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — Os períodos de licença parental e especial previstos, de acordo com a lei, são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de velhice e invalidez dos regimes de segurança social.

Cláusula 40.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que

tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à SCML e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à SML.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela SCML após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, à indemnização calculada nos termos da lei.

8 — A SCML não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se ao pai durante o gozo da licença por paternidade.

Cláusula 41.^a

Transferência do local de trabalho por solicitação do trabalhador

1 — Desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho da actividade contratada e exista vaga noutro estabelecimento ou serviço, o trabalhador pode solicitar a transferência de local de trabalho.

2 — Na decisão a proferir a SCML observará a seguinte hierarquia de factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador;
- b) Necessidade comprovada de assistência à família;
- c) Necessidade comprovada de continuação de estudos ou de frequência de formação profissional;
- d) Residência do trabalhador ou do seu agregado familiar;
- e) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele.

3 — A SCML pode recusar o pedido do trabalhador com fundamento em razões ligadas ao funcionamento do serviço ou estabelecimento onde presta a sua actividade ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4 — Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

CAPÍTULO VII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 42.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham com a SCML, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — A SCML assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, promovendo a organização de actividades de segurança, higiene e saúde nos termos previstos na lei.

3 — Para efeitos do número anterior, a SCML aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, a SCML assegurará o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 — A execução de medidas em todas as vertentes da actividade da SCML, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Deveres específicos da SCML

São deveres específicos da SCML:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Garantir que os locais de trabalho e todos os aspectos relacionados com o trabalho respeitam os requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador, recorrendo, para tanto, aos meios técnicos e humanos mais adequados, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituem risco para a saúde do trabalhador;
- c) Planificar a prevenção através de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- d) Organizar o trabalho procurando, designadamente eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- f) Proporcionar aos trabalhadores e aos seus representantes para a segurança, higiene e saúde a informação,

formação, consulta e participação nos termos da legislação aplicável;

g) Proceder de imediato a inquérito, a fim de apurar as responsabilidades, sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano mais grave;

h) Actuar de forma a facilitar e garantir a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 44.^a

Deveres especiais dos trabalhadores

São deveres especiais dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecida na legislação aplicável, bem como as instruções determinadas pelos serviços competentes da SCML;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, segundo as instruções transmitidas pela SCML, máquinas, equipamentos e outros meios colocados à sua disposição, bem como cumprir os procedimentos de segurança estabelecidos;

d) Cooperar nos serviços e estabelecimentos da SCML para a melhoria do sistema de higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Comparecer às consultas e exames médicos nos termos da legislação aplicável;

f) Comunicar ao superior hierárquico, ou não sendo possível, aos trabalhadores que na SCML desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias ou deficiências por si detectadas e que possam ser susceptíveis de originar perigo grave e eminente, bem como qualquer defeito ou avaria verificado nos sistemas de protecção;

g) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para as situações de perigo grave e eminente em caso de impossibilidade de estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que na SCML desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) Colaborar na elaboração das participações de acidentes de trabalho, sempre que tal lhe seja solicitado;

i) Os trabalhadores com funções de direcção devem cooperar, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde.

Cláusula 45.^a

Formação geral em segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A formação em segurança, higiene e saúde no trabalho compreende a realização de acções ou cursos específicos, sempre que possível, realizados, dentro do horário normal.

2 — O plano de formação anual previsto na cláusula 64.^a deve integrar módulos de segurança, higiene e saúde no trabalho de acordo com o diagnóstico de necessidades nesse domínio.

3 — A formação promovida pela SCML deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e higiene no trabalho ou outros técnicos detentores de CAP.

Cláusula 46.^a

Participação dos trabalhadores e seus representantes

1 — Os representantes dos trabalhadores para SHST devem ser consultados sobre os conteúdos dos módulos de segurança, higiene e saúde constantes do Plano Anual de Formação da SCML.

2 — Os representantes dos trabalhadores para SHST devem ser consultados no processo de elaboração do relatório anual de actividade do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

3 — Aos representantes dos trabalhadores para SHST deve ser remetido cópia do relatório anual final entregue às autoridades competentes.

4 — Aos representantes dos trabalhadores para SHST deve ser facultada cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído.

Cláusula 47.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Com o objectivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da SCML, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma comissão paritária de higiene e segurança no trabalho.

2 — A comissão será constituída pelos representantes dos trabalhadores para SHST em número previsto na lei e igual número de representantes a designar pela SCML.

3 — A eleição dos representantes dos trabalhadores para os efeitos dos números anteriores é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos previstos no Código do Trabalho e na respectiva legislação especial de regulamentação.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores na comissão é de três anos.

5 — Funcionamento da comissão:

a) A comissão reúne, em sessão ordinária, trimestralmente;

b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da comissão sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifique ou metade dos seus membros o solicitem;

c) Deve ser elaborada acta de cada reunião da comissão sendo escolhido um relator de entre os seus membros, que depois de aprovada na reunião seguinte, será colocada à disposição de todos os trabalhadores.

6 — A comissão terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes da SCML na promoção da segurança, higiene e saúde no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;

b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;

c) Apreciar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela SCML, bem como colaborar com

os serviços técnicos na aplicação prática dos respectivos planos;

d) Tomar conhecimento e pronunciar-se sobre os relatórios de actividade dos serviços técnicos da SCML da área de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e a doenças profissionais ocorridos na SCML;

e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Colaborar com os serviços competentes da SCML na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais, designadamente, devido a acidentes de trabalho ou doença profissional;

g) Pronunciar-se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à higiene, segurança e saúde no trabalho;

h) Informar periodicamente os trabalhadores da SCML da actividade desenvolvida;

i) Deliberar matérias respeitantes ao seu próprio funcionamento.

7 — Na aplicação da matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, a SCML terá em atenção a recomendações apresentadas pela comissão assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na comissão.

8 — No caso de a SCML não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito.

9 — Independentemente da actuação da comissão, aos representantes dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respectiva área e alertando-a para as anomalias detectadas.

10 — Todos os aspectos relacionados com a actividade da comissão, nomeadamente estrutura orgânica, formas de funcionamento e local de reuniões, deverão constar de regulamento interno a acordar entre os elementos que a compõem na primeira reunião ordinária.

Clausula 48.^a

Medicina do trabalho e vigilância da saúde

1 — A SCML assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, os quais devem estar dotados de meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das funções que lhes incumbem.

2 — Os serviços de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, têm por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão sempre que possível dentro do período normal de trabalho sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

4 — As observações clínicas relativas aos resultados dos exames de saúde constarão de ficha clínica, sujeita a sigilo profissional, só podendo ser facultadas às autoridades de saúde e aos médicos da ACT.

Cláusula 49.^a

Regulamento Geral de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1 — A SCML elaborará no prazo de 120 dias a contar da entrada em vigor no presente Acordo, precedendo à consulta das partes outorgantes, o Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, no qual constarão, nomeadamente, as seguintes indicações:

a) Localização das instalações da SCML;

b) Número e condições específicas das instalações sociais, especificamente vestiários, instalações sanitárias e refeitórios e sua localização;

c) Máquinas e equipamentos de trabalho utilizados e seus procedimentos específicos;

d) Condições relativas a instalações eléctricas e rede de abastecimento de água;

e) Disposições relativas às condições de arejamento, ventilação, iluminação, temperatura e níveis de intensidade sonora;

f) Normas de prevenção de incêndios, combate e evacuação de trabalhadores;

g) Postos de trabalho que exijam a utilização de equipamento individual e respectivas regras de boa utilização;

h) Postos de trabalho de risco elevado que obrigam à adopção de medidas de prevenção específicas.

Cláusula 50.^a

Prevenção de álcool e drogas

1 — Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações dos serviços e estabelecimentos da SCML, nem o seu consumo, dentro e fora, das referidas instalações.

2 — A SCML com a participação das associações sindicais, deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso de álcool e drogas.

3 — A SCML pode proporcionar programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto o mesmo durar.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior a SCML pode, com a participação das associações sindicais, estabelecer protocolos com entidades especializadas no acompanhamento e tratamento de toxicodependências.

Cláusula 51.^a

Prevenção do tabagismo

1 — A política de prevenção do tabagismo deverá integrar uma abordagem abrangente da promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho.

2 — Não é permitido fumar nas instalações da SCML, incluindo sanitários e refeitórios, com excepção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei, devendo as mesmas estar devidamente identificadas e apetrechadas de adequados sistemas de ventilação e circulação de ar.

3 — A SCML, conjuntamente com as associações sindicais, deverá promover acções de sensibilização contra o tabagismo.

CAPÍTULO VIII

Enquadramento e evolução profissional

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 52.^a

Estruturação

1 — Os trabalhadores são classificados profissionalmente de harmonia com as suas funções, carreiras/categorias e níveis constantes dos anexos (I, II e III).

2 — A admissão faz-se para o nível mais baixo da carreira/categoria, salvo quando a experiência ou especial qualificação do trabalhador ou particulares exigências inerentes à actividade contratada justifiquem a atribuição de nível diverso.

3 — A SCML pode contratar trabalhadores para outras carreiras/categorias não previstas no Acordo, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à actividade contratada o justifiquem.

SECÇÃO II

Disposições especiais aplicáveis ao exercício de funções de enquadramento e secretariado pessoal

Cláusula 53.^a

Funções dirigentes e de chefia

1 — As funções dirigentes e de chefia são as definidas na orgânica da SCML.

2 — A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 54.^a

Funções de coordenação de projectos

Podem ser contratados responsáveis pela coordenação de projectos, com definição nomeadamente das respectivas atribuições, competências e as condições de exercício das respectivas funções.

Cláusula 55.^a

Competência para a contratação de pessoal dirigente, de chefia e de coordenação

A contratação de pessoal dirigente, de chefia e de coordenação de projectos depende de deliberação da mesa, não produzindo efeitos antes da data da referida deliberação, salvo se esta expressamente lhe atribuir efeitos retroactivos.

Cláusula 56.^a

Regime de exercício de funções de enquadramento

1 — O exercício de funções dirigentes, de chefia e de responsabilidade pela coordenação de projectos é assegurado em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

2 — A comissão de serviço tem a duração de dois anos e cessa automaticamente com o seu termo, salvo comunicação escrita de renovação dirigida ao trabalhador, com a antecedência mínima de 30 dias sobre o termo.

3 — A comissão de serviço pode cessar a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

4 — Nos casos de cessação da comissão de serviços nos termos dos n.ºs 2 e 3, que não implique a extinção do vínculo contratual com a SCML, o trabalhador mantém o exercício de funções de gestão corrente até à sua substituição, salvo comunicação em contrário pela SCML.

5 — Quando a cessação da comissão de serviço não importe também a extinção do vínculo contratual com a SCML, o trabalhador regressa ao enquadramento profissional que detinha antes da comissão de serviço ou correspondente ao da evolução que entretanto tenha ocorrido, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6 — O trabalhador em regime de comissão de serviço cuja duração total seja igual ou superior a quatro ou oito anos consecutivos, tem direito, respectivamente, no momento em que regresse ao enquadramento profissional que detinha, à progressão automática para 1 ou 2 níveis imediatamente superiores na carreira/categoria.

7 — O tempo de serviço prestado em comissão de serviço por trabalhador vinculado à SCML conta como se tivesse sido prestado no enquadramento profissional de que o trabalhador é titular.

Cláusula 57.^a

Acordo de comissão de serviço

O exercício de cargo ou de funções em regime de comissão de serviço, depende de acordo escrito das partes, do qual devem constar as seguintes menções:

- a) Identificação das partes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar e condições do respectivo exercício, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Actividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 10.^a, salvo estipulação em contrário;
- d) A duração do período experimental que, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 58.^a

Chefe de gabinete, assessorias e secretariado pessoal

O disposto na presente secção aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, às assessorias e secretariado pessoal dos membros da mesa, dos departamentos, das administrações e das direcções.

Cláusula 59.^a

Chefias de carreira

O disposto na presente secção não se aplica aos lugares de chefia inseridos em carreiras/categorias, nomeadamente ao chefe de sector e ao chefe de serviços.

CAPÍTULO IX

Evolução, avaliação e formação profissional

Cláusula 60.^a

Princípios gerais

A evolução profissional processa-se através da progressão de nível da carreira/categoria.

Cláusula 61.^a

Progressão em nível carreira/categoria

1 — A progressão consiste no acesso do trabalhador ao nível imediatamente superior na carreira/categoria.

2 — A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

a) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;

b) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua profissão;

c) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:

i) A antiguidade requerida para progressão em nível é adquirida pela permanência de três anos no anterior;

ii) A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito de permanência no nível em que o trabalhador se encontra;

d) De avaliação de desempenho de nível não inferior a *Bom* nos três anos anterior.

3 — A mesa pode deliberar a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4 — A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de Abril de cada ano.

5 — O regime de progressões previsto na presente cláusula não se aplica:

a) Carreiras de enfermagem que se regem pelas normas constantes no anexo IV;

b) Carreira docente da ESSA que se rege pelo respectivo Estatuto da Carreira Docente.

Cláusula 62.^a

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos trabalhadores, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador ou indicar as suas insuficiências

para que melhore a actividade para que foi contratado e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do trabalhador.

2 — O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador.

3 — A avaliação de desempenho profissional consta de regulamento interno da SCML.

Cláusula 63.^a

Sistema de avaliação de desempenho na SCML

1 — O sistema de avaliação de desempenho da SCML subordina-se aos seguintes princípios:

a) Coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objectivos da SCML;

b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores;

c) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos assentes em indicadores de desempenho;

d) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores;

e) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objectivos, na gestão do desempenho e na melhoria dos processos de trabalho.

2 — Constituem objectivos do sistema de avaliação de desempenho da SCML os seguintes:

a) Contribuir para a melhoria da gestão da instituição em razão das necessidades dos seus utentes;

b) Identificar as necessidades de formação adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores;

c) Promover o desenvolvimento das competências e qualificações dos trabalhadores;

d) Reconhecer e distinguir os trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos visando estimular a excelência e a qualidade.

Cláusula 64.^a

Formação profissional e certificação

1 — A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, e às associações sindicais outorgantes do acordo.

2 — O plano de formação previsto no número anterior deverá prever a inclusão de módulos de sensibilização e consciencialização antidiscriminatórias e de combate às toxicodependências em meio laboral em todas as acções de formação de duração igual ou superior a trinta e cinco horas.

3 — Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito e as organizações sindicais outorgantes do acordo, podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4 — Para além da formação prevista no plano de formação, a SCML poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador, desde que o conteúdo da mesma corresponda a necessidades dos serviços ou da actividade desempenhada.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores menos qualificados.

CAPÍTULO X

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 65.^a

Princípio geral

A SCML deve organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 66.^a

Funções desempenhadas

1 — A SCML deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 — O trabalhador deve, exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

3 — A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4 — O exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

5 — A decisão que determinar o exercício das funções referidas no n.º 3, determinará, igualmente, a retribuição a auferir, caso seja mais elevada.

Cláusula 67.^a

Mobilidade funcional

1 — A SCML pode, quando se justifique, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a

auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser devidamente justificada, com a indicação do tempo previsível.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 68.^a

Noção

1 — O trabalhador pode realizar a sua prestação de trabalho em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais relativas à mobilidade geográfica e transferência temporária de trabalhadores.

2 — O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 69.^a

Período de funcionamento

1 — Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.

2 — O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML são aprovados pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.

3 — O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 70.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 71.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e os trabalhadores, o período normal de trabalho é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2 — A prestação de trabalho pode ser efectuado até cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso a SCML e o trabalhador acordarem por escrito.

4 — O período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes é o previsto no Estatuto da Carreira Docente.

Cláusula 72.^a**Adaptabilidade**

1 — A SCML pode definir o período normal de trabalho em termos médios, elevando o limite diário até ao máximo de quatro horas, sem que a duração semanal exceda quarenta e oito horas só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a quatro horas, salvo se a SCML e os trabalhadores acordarem na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da SCML.

4 — O período de referência do presente regime terá a duração de seis meses.

5 — O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de sete dias sobre o seu início.

6 — No mapa de horário de trabalho deve constar o aumento previsto no n.º 1.

7 — Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente será compensado através do seu pagamento pelo valor equivalente à do trabalho suplementar.

Cláusula 73.^a**Horário de trabalho**

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — A SCML fica obrigada a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, o mapa anual de horário de trabalho.

3 — Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo ser organizados, nomeadamente horários rígidos, flexíveis, desfasados, acrescidos, por turnos, de jornada contínua ou a tempo parcial.

4 — Para efeitos do presente regime, considera-se:

a) Horário rígido — aquele que se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário flexível — aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem prejuízo da duração semanal de trabalho e respeitando plataformas fixas;

c) Horário desfasado — aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados trabalhadores horas fixas diferentes de início e termo;

d) Por turnos — o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os trabalhadores podem executar o tra-

balho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

e) Jornada contínua — prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de trinta minutos;

f) Tempo parcial — a prestação de serviço correspondente a uma fracção do período normal de trabalho diário e ou do período normal de trabalho semanal.

5 — Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos trabalhadores e ouvidos previamente os departamentos, estabelecimentos ou serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, designadamente para acompanhamento pelos trabalhadores de filhos, adoptados e enteados, menores de 12 anos ou com deficiência e para trabalhadores-estudantes.

6 — As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos ou aos delegados sindicais e afixadas com a antecedência de sete dias úteis.

Cláusula 74.^a**Horário flexível**

1 — O horário flexível não desobriga o trabalhador de comparecer às reuniões de trabalho e acções de formação profissional marcadas dentro do período de funcionamento do estabelecimento ou serviço onde presta a sua actividade, antes do início ou do termo de plataformas fixas.

2 — O cumprimento do horário flexível tem de se integrar dentro do período de funcionamento do estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores prestam a sua actividade.

3 — A fixação de horário flexível deve ser precedido de consulta às associações sindicais outorgantes do presente Acordo que deverão responder no prazo máximo de cinco dias a contar da data da consulta.

Cláusula 75.^a**Horário acrescido**

1 — A SCML e os trabalhadores podem acordar a fixação de horário acrescido, com a duração máxima de quarenta horas semanais, sem prejuízo da aplicação do regime de adaptabilidade previsto no presente acordo de empresa.

2 — O acordo a que se refere o número anterior tem de ser autorizado pela mesa, mediante proposta fundamentada do responsável pelo departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigiar.

3 — O regime de horário acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 76.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de

trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando se tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior carecendo de autorização prévia.

5 — A prestação de trabalho suplementar, salvo nos casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, tem de ser expressamente autorizado por escrito pelo responsável do departamento, estabelecimento ou serviço.

6 — A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho, nem cento e cinquenta horas de trabalho por ano.

7 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

8 — O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

9 — Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

10 — Não são obrigados a prestar trabalho suplementar:

- a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) O trabalhador-estudante, excepto por motivo de força maior.

11 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

12 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, o qual deverá ser gozado num dos três dias úteis seguintes.

13 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo dirigente.

Cláusula 77.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores sujeitos à sua variação regular;
- b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do trabalhador;

e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas.

Cláusula 78.^a

Trabalho nocturno

Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas do dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 79.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O exercício de cargos de direcção é efectuado em regime de isenção de horário de trabalho.

2 — Por deliberação da mesa podem ser isentos de horário de trabalho, outros trabalhadores, nomeadamente os que exerçam cargos de chefia ou equiparados ou de apoio aos titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos no presente acordo.

Cláusula 80.^a

Regime de prevenção

Considera-se prestação de trabalho em regime de prevenção aquele em que os trabalhadores, encontrando-se em período de descanso e podendo se ausentar do seu espaço habitual de trabalho, ficam obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço, dentro do prazo que vier a ser definido pela SCML, em caso de chamada de emergência.

Cláusula 81.^a

Registo

A Santa Casa da Misericórdia deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 82.^a

Descanso diário e semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

2 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente.

3 — Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) Trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços, preparatórios e complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Outros trabalhadores cuja prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional

Cláusula 83.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 84.^a

Feriados facultativos

1 — Para além dos feriados enunciados na cláusula 83.^a, podem também ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia mediante acordo das partes.

Cláusula 85.^a

Concessão de dispensas

1 — A SCML pode conceder dispensa de trabalho a períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2 — Como contrapartida da concessão de dispensas as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3 — O trabalho prestado nos termos no número anterior ou para compensação de suspensão de actividade solicitada pelo trabalhador, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 86.^a

Período anual de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

3 — Para efeitos do n.º 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade, bem como a falta dada no dia do aniversário do trabalhador e as motivadas por acidente de trabalho ou doença profissional, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a actividade sindical não afectam o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2.

5 — O aumento do período de férias previsto no n.º 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

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

Cláusula 87.^a

Férias no ano da admissão

1 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

Cláusula 88.^a

Férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho não atinja uma duração superior a seis meses têm direito a

gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 89.^a

Gozo das férias

1 — O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

2 — Os dias de férias podem ser gozados em meios dias, no máximo de quatro meios dias por ano, a pedido do trabalhador.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4 — O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

Cláusula 90.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

6 — Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, havendo impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição

correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio de férias.

2 — No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 87.^a

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

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

Cláusula 92.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respectivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, da aplicação das alíneas previstas no número anterior, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse o período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

SECÇÃO IV

Faltas e licenças sem retribuição

Cláusula 93.^a

Controlo e registo de assiduidade

1 — A observância dos deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza adiante designado por ponto.

2 — A marcação de ponto efectua-se no início e no termo de cada período de trabalho efectivo.

3 — O período de trabalho efectivo é o que decorre entre as marcações de ponto que registam o início e o termo de cada sequência diária de trabalho.

4 — O trabalhador deve comunicar ao seu superior hierárquico, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela mesa, as seguintes situações:

a) Falta de qualquer registo de ponto diário, antes do termo do período de trabalho;

b) A prestação de serviço externo, até ao dia imediatamente anterior.

Cláusula 94.^a**Noção de falta**

1 — A falta consiste na ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade para que foi contratado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se 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 a um período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 95.^a**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes situações:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) 5 dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta;
- c) 2 dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;
- g) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e do presente Acordo;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela SCML, considerando-se como tal, designadamente a correspondente ao dia do aniversário do trabalhador;
- j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 96.^a**Comunicação e justificação das faltas**

1 — As faltas ao trabalho e os respectivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões

atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2 — Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

4 — A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo trabalhador ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5 — Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de dois dias úteis.

6 — O trabalhador deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7 — As faltas por motivo de doença, bem como as respectivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8 — Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do n.º 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 97.^a**Efeito das faltas justificadas**

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

2 — Sem prejuízo de outras situações previstas no presente acordo e na lei, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 95.^a; quando superiores a 30 dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela SCML, excluindo as dadas no dia do aniversário do trabalhador

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 95.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 98.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição

correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — 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 SCML recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 99.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 100.^a

Licenças sem retribuição

1 — A SCML pode conceder ao trabalhador nos termos da lei, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — A concessão de licença sem retribuição deve ser feita por escrito, devendo uma cópia da mesma ficar em poder do trabalhador.

3 — A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4 — A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale a recusa da concessão da licença sem retribuição.

5 — A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

6 — Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

8 — A SCML pode contratar, nos termos previstos para o contrato a termo, um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9 — A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO XII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 101.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição, aquela que nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Considera-se retribuição base aquela que nos termos do contrato de trabalho é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho estipulado na cláusula 71.^a

3 — A retribuição base dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tornando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 71.^a

4 — A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

5 — A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 102.^a

Subsídio de férias

1 — O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Junho.

2 — O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de Junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respectivo subsídio, a pedido do trabalhador, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 103.^a

Subsídio de Natal

1 — O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Novembro.

2 — O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição.

3 — No ano da admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 104.^a

Horário acrescido

1 — Aos trabalhadores que exerçam a actividade para que foram contratados em regime de horário acrescido, nos termos da cláusula 75.^a, é atribuído um adicional remuneratório cujo montante não pode ser inferior à retribuição horária por cada hora de trabalho acrescido.

2 — O adicional previsto no número anterior só é devido nas situações de prestação efectiva de trabalho naquele regime de horário e o direito ao mesmo extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 105.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição horária na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição horária nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição horária, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — O acréscimo remuneratório previsto nos números anteriores não prejudica o gozo dos descansos compensatórios previstos na lei.

4 — O pagamento do trabalho suplementar prestado deve ser pago no mês imediatamente a seguir.

Cláusula 106.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho, têm direito a uma retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por cada dia de trabalho efectivo.

2 — A retribuição especial prevista no número anterior só é devida enquanto se mantiver o regime de prestação com isenção de horário e o direito extingue-se com a sua cessação.

3 — Podem renunciar à retribuição prevista no n.º 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção.

Cláusula 107.^a

Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Em alternativa ao acréscimo referido no número anterior, podem as partes acordar numa redução equivalente do período normal de trabalho.

Cláusula 108.^a

Subsídio de turno

1 — Aos trabalhadores que prestem a actividade para que foram contratados em regime de turnos rotativos é atribuído um subsídio de turno correspondente a 15 % ou 25 % da retribuição de trabalho consoante, respectivamente, façam dois ou três turnos.

2 — Sempre que a prestação de trabalho em regime de turnos ocorra, parcial ou totalmente, em período nocturno ou ao sábado ou domingo, não é devido ao trabalhador qualquer acréscimo remuneratório correspondente ao trabalho prestado, respectivamente, naquele período ou dias.

3 — O subsídio de turno só é devido em situação de prestação efectiva de trabalho naquele regime e o direito extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 109.^a

Subsídio de penosidade/insalubridade

1 — Aos trabalhadores que desempenhem actividades para que foram contratados em condições de penosidade ou de insalubridade, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II.

2 — Para efeitos do presente acordo consideram-se:

a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de factores ambientais, provoca uma sobrecarga física ou psíquica;

b) Condições de insalubridade as que pelo objecto da actividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam susceptíveis de degradar ou de constituir um risco para a saúde.

3 — Ainda que subsistam cumuladas as condições previstas no número anterior haverá lugar apenas ao pagamento de um subsídio.

4 — O subsídio referido no n.º 1 é devido aos trabalhadores enquanto prestem a actividade para que foram contratados em estabelecimentos e serviços da SCML que se dediquem exclusiva ou maioritariamente ao tratamento e acompanhamento de doentes portadores de HIV/sida ou deficientes profundos.

5 — O subsídio é devido apenas nos dias em que se verifique prestação efectiva de trabalho por um período não inferior a cinco horas, não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 110.^a

Subsídio de prevenção

1 — Aos trabalhadores em situação de prevenção é atribuído um subsídio diário de montante a ser fixado pela mesa, juntamente com atribuição mensal.

2 — O subsídio de prevenção só é devido enquanto se mantiver a prestação de trabalho em regime de prevenção e o direito ao mesmo extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 111.^a

Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efectua juntamente com a retribuição mensal.

2 — Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho, aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, cinco horas de trabalho.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.

Cláusula 112.^a

Abono para falhas

1 — É atribuído um abono mensal para falhas:

a) Aos trabalhadores de tesouraria detentores da profissão de caixa;

b) Aos trabalhadores que manuseiam ou tenham à sua guarda, de forma regular e permanente, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos, que por eles sejam directamente responsáveis e enquanto no desempenho efectivo dessas funções;

c) Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas nas alíneas anteriores, em regime de substituição ou não é-lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efectivamente tenham exercido essas funções.

2 — O abono para falhas é definido em função dos montantes movimentados, nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 113.^a

Despesas com transportes e ajudas de custo

1 — O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2 — Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o trabalhador com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3 — Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4 — Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos, serviços ou locais.

5 — Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II, «Retribuições e outras atribuições patrimoniais».

Cláusula 114.^a

Creche e jardins-de-infância

1 — A SCML obriga-se a disponibilizar um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores a fixar anualmente.

2 — Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML atribuirá uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3 — As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de atribuição de comparticipação financeira supra aludida serão objecto de regulamento a aprovar pela mesa da SCML no prazo de 180 dias.

Cláusula 115.^a

Retribuição por prestação temporária como formador

Aos trabalhadores, que a título temporário sejam chamados a orientar acções de formação, será atribuído um subsídio nunca inferior ao custo hora acrescido de 25 %.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 116.^a

Regime de cessação do contrato de trabalho

As várias modalidades de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respectiva regulamentação.

CAPÍTULO XIV

Disciplina laboral

Cláusula 117.^a

Poder e competência disciplinar

1 — A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa ou em quem esta delegar.

3 — Verificada a prática de uma eventual infracção disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de determinação do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 118.^a

Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2 — Consideram-se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;

b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio moral ou sexual;

c) Lesão da reputação e bom nome da SCML;

d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;

e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;

g) Violação séria de regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) Violação séria do dever de confidencialidade;

i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;

j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados;

k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;

l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 119.^a**Exercício do procedimento disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 120.^a**Sanções disciplinares**

1 — A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos n.ºs 3, 4 e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 121.^a**Procedimento disciplinar**

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

4 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

5 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

6 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 119.^a

7 — A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

8 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 119.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

9 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

10 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no n.º 5, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

11 — O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

Cláusula 122.^a**Decisão**

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 10 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 10 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 5 da cláusula anterior, à associação sindical.

5 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

6 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

7 — Sem prejuízo do direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

CAPÍTULO XV

Exercício da actividade sindical na SCML

Cláusula 123.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos do presente Acordo e das disposições do Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

2 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

3 — À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida sem prejuízo da laboração da SCML.

Cláusula 124.^a

Organização sindical na SCML

1 — Os dirigentes sindicais são, além dos membros da direcção do sindicato, ainda os membros da direcção das federações, confederações e das uniões de sindicatos.

2 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na SCML, eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato.

3 — A comissão sindical é a organização constituída pelos delegados sindicais eleitos por um único sindicato, federação ou união de sindicatos.

4 — A comissão intersindical é a organização constituída por delegados sindicais eleitos por mais de um sindicato.

5 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da SCML seus representados.

6 — Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da SCML.

Cláusula 125.^a

Comunicações à SCML

1 — As direcções dos sindicatos comunicam à SCML a identificação dos respectivos delegados sindicais por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais e intersindicais de delegados.

2 — As direcções dos sindicatos devem igualmente comunicar à SCML até ao dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos respectivos membros que beneficiam do crédito de horas.

3 — O procedimento referido nos números anteriores deve ser observado nos casos de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais e dos membros das direcções dos sindicatos.

4 — Uma vez constituída comissão sindical ou intersindical, as direcções dos sindicatos dão conhecimento desse facto à SCML.

Cláusula 126.^a

Direito de informação e consulta

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais, gozam do direito de informação e consulta, podendo requerer por escrito, à SCML, os elementos de informação respeitantes à evolução recente e provável das actividades da SCML, sobre a evolução do emprego ou eventuais medidas de antecipação em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho.

2 — As informações referidas no número anterior são prestadas pela SCML, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve exceder os 30 dias.

3 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pela SCML com menção expressa da respectiva confidencialidade, mantendo-se o dever de confidencialidade após a cessação do respectivo mandato.

4 — A SCML não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o seu funcionamento.

5 — Tanto a qualificação das informações como confidenciais como a não prestação de informações ou a realização de consultas deverão ser justificadas pela SCML, por escrito, com base em critérios objectivamente aferíveis e que assentem em exigências de gestão.

Cláusula 127.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no artigo 500.º do Código do Trabalho, têm direito, cada um, a um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2 — Os dirigentes sindicais, em número igual ao previsto no artigo 400.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, têm direito, cada um, de um crédito de horas correspondentes a seis dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

3 — O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os seus titulares devem informar a

SCML, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atenuável.

5 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

6 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais que não beneficiem do crédito de horas previsto no n.º 2 consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo, até ao limite de 33 faltas por ano.

7 — As faltas a que se refere o número anterior, quando previsíveis, são comunicadas à SCML, por escrito, com a antecedência de dois dias, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nos três dias imediatos ao 1.º dia da ausência.

8 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 128.^a

Direito a instalações para actividade sindical na SCML

A SCML obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado, situado no interior da SCML ou na sua proximidade para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo em qualquer dos casos do funcionamento normal da SCML.

Cláusula 129.^a

Direito de reunião na SCML

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores e a pedido dos promotores, a SCML obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas a data e a hora

em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — A SCML pode autorizar os representantes dos sindicatos a participar nas reuniões previstas nos n.ºs 1 e 2, desde que informada, por escrito, pelos promotores com a antecedência mínima de seis horas.

6 — A SCML pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direcções dos sindicatos que decorrerão nos termos da presente cláusula.

Cláusula 130.^a

Reuniões da comissão sindical e intersindical com a SCML

1 — A comissão sindical e intersindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente acordo.

Cláusula 131.^a

Formalização

Todos os assuntos tratados entre a comissão sindical, a comissão intersindical ou delegados sindicais e a SCML, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito devendo constar de acta.

Cláusula 132.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — O exercício da actividade sindical pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

3 — Em caso de despedimento, não se verificando justa causa, o trabalhador despedido tem direito a optar entre a reintegração na SCML e uma indemnização entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, e nunca inferior a seis meses.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 133.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 134.^a

Composição da comissão paritária

1 — A comissão paritária é constituída por seis membros efectivos, três a indicar pela SCML e três indicados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente que substitui o efectivo nas respectivas ausências ou impedimentos.

3 — Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto.

4 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros.

5 — A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos.

6 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 135.^a

Funcionamento da comissão paritária

1 — A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado.

3 — A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Cláusula 136.^a

Deliberações da comissão paritária

1 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores.

4 — As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante do presente acordo.

Cláusula 137.^a

Garantia de direitos

1 — Da revisão de carreiras operada pelo presente acordo não pode resultar diminuição de retribuição ou de outras atribuições patrimoniais.

2 — Sempre que o reposicionamento do trabalhador na nova estrutura de carreiras criada pelo presente acordo, não corresponda à anterior retribuição por si auferida, essa retribuição mantém-se, até que o trabalhador reúna as condições para ascender ao nível remuneratório seguinte.

3 — Consideram-se nulas as normas do contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 138.^a

Revogação

Com a entrada em vigor do presente acordo são revogadas todas as normas internas que disponham sobre matérias nele contidas.

Cláusula 139.^a

Mediação laboral

A SCML aceita a mediação laboral como forma de resolução de conflitos individuais de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 140.^a

Norma transitória

Caso venham a ocorrer alterações ao nível de enquadramento da carreira dos técnicos de diagnóstico e terapêutica no âmbito do sector público, a SCML compromete-se a iniciar um processo de negociações com o SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

Cláusula 141.^a

Produção de efeitos

1 — O presente acordo produz efeitos a partir do início do mês seguinte ao da sua assinatura.

2 — As revalorizações salariais decorrentes do presente acordo operam sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 3.^a

Sumário executivo

O acordo de empresa da SCML (AE/SCML) tem por objectivos, entre outros, melhorar e modernizar as relações laborais no âmbito da SCML, aproximar o regime laboral da SCML às soluções plasmadas no Código do Trabalho, combinar a necessária adaptabilidade que hoje se impõe a qualquer organização com a indispensável segurança e qualidade do emprego, valorizar a responsabilidade social na SCML e valorizar igualmente o papel da contratação colectiva no âmbito da SCML.

Assim, com a presente proposta pretende-se atingir os seguintes objectivos estratégicos:

Resolver a dicotomia hoje existente entre as tabelas e carreiras do Departamento de Jogos e da restante SCML, o que poderá ser atingido através da criação de carreiras

e tabelas únicas para toda a SCML a partir do acordo, mantendo-se as carreiras e tabelas para os actuais trabalhadores do Departamento de Jogos, as quais se extinguirão à medida em que esses trabalhadores forem cessando a sua actividade;

Criar condições para fazer face a uma gestão de recursos humanos moderna, através da eliminação de um número significativo de carreiras profissionais, graus e escalões remuneratórios, conferindo-se, assim, às novas carreiras maior coerência e equidade, quer em termos do seu con-

teúdo funcional, quer possibilitando a fusão e integração de diversas carreiras actuais em apenas uma carreira, quer por fim através de uma nova estrutura remuneratória que contém, apenas, níveis remuneratórios, desaparecendo os escalões e graus;

Revalorização das carreiras e categorias cujos valores salariais se situam abaixo dos €500, de forma a garantir que este valor seja o valor mínimo auferido na SCML, medida que abrange um total de 343 trabalhadores.

ANEXO I

Grupos profissionais e conteúdos funcionais

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
Técnico superior.		Exerce funções consultivas, de concepção e ou de investigação, exigindo um significativo grau de qualificação, elabora pareceres, efectua estudos e gere projectos, presta apoio técnico de consultoria no âmbito da respectiva especialização, com vista à tomada de decisão. Esta especialização requer formação básica ao nível da licenciatura. A título de exemplo, apresentam-se, seguidamente, algumas especializações, salvaguardando-se que, embora os vários postos de trabalho existentes na SCML, possam pertencer à mesma família funcional e à mesma carreira/especialização, em função do objectivo da função, das principais tarefas e dos objectivos do desempenho, o conteúdo funcional pode não ser standardizado o que é, aliás, comum perceber-se. É, por isto, que aquando de um recrutamento (interno, externo ou misto) devem ser estabelecidos/ponderados os respectivos profissiogramas.
Animador sócio-cultural		O técnico superior de animação e gestão sócio-cultural domina as técnicas de análise da realidade definindo estratégias para a sua intervenção através dos recursos possíveis. Coordena equipas de técnicos de animação sócio-cultural e ou técnicos profissionais de animação sócio-cultural ou outros.
Arquitecto		Conceber e projectar obras de arquitectura prestando assistência técnica, orientando toda a execução e respectiva manutenção.
Arquivo		Estabelecer e aplicar critérios de gestão de documentos; avaliar e organizar a documentação; orientar e elaborar instrumentos de descrição da documentação; apoiar os utilizadores, orientando-os na pesquisa de registos e documentos apropriados; promover acções de difusão documental e executar ou dirigir os trabalhos tendo em vista a conservação e restauro de documentos.
Assistente social.		Intervém qualificadamente em organizações, na resolução de problemas sociais dos cidadãos a nível individual, grupal, familiar e comunitário, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos e externos, utilizando o estudo e o diagnóstico inerentes à resolução de tais problemáticas. Analisa os pedidos institucionais; investiga cientificamente e desenvolve pesqui-

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
Técnico superior.	Assistente social.sas enquanto dimensão e fundamento integrante da acção profissional no contexto das políticas públicas, bem como realiza trabalhos integrada em equipas profissionais a nível multidisciplinar e ou interdisciplinar.
	Biblioteca e documentação.	Conceber e planear serviços e sistemas de informação; estabelecer e aplicar critérios de organização e funcionamento dos serviços; seleccionar, classificar e indexar documentos sob diversas formas, de acordo com as necessidades específicas dos utilizadores; definir procedimentos de recuperação e exploração da informação; promover acções de difusão e apoiar e orientar os utilizadores.
	Ciências da educação.	Programar, orientar, acompanhar e avaliar as acções desenvolvidas pelas equipas educativas com crianças em idade de 1.ª e 2.ª infância.
	Jurista.	Estudar e acompanhar a aplicação de diplomas legislativos; colaborar em causas penais, cíveis, administrativas ou outras, através de pareceres ou conselhos jurídicos e defender posições e interesses da SCML, perante os tribunais.
	Educador social.	Prestar apoio técnico sociocultural recreativo a comunidades, grupos de indivíduos em ordem à melhoria das suas condições de vida, participação, integração e promoção social, planeando, organizando e apoiando a realização de acções educativas em espaços sócio-comunitários.
	Engenheiro.	Efectuar pesquisas sobre conceitos, teorias e processos, aperfeiçoar-los ou aplica os conhecimentos adquiridos nos domínios da engenharia, bem como no que respeita ao rendimento técnico e económico dos processos de produção; elabora pareceres, prepara comunicações científicas e relatórios; supervisiona, eventualmente, outros trabalhos.
	Informático.	Efectuar estudos sobre conceitos e procedimentos informáticos, melhora-os ou elaborar novos conceitos e procedimentos e emite pareceres sobre a sua publicação ou aplica-os eles próprios.
	História.	Contribuir para a prossecução dos fins estatutários ao nível de missão cultural educacional da instituição, através de exposições, visitas guiadas, conferências e iniciativas análogas, bem como de promoção de acções de estudo e da conservação e divulgação do património histórico, artístico e cultural da instituição.
	Organização e gestão pessoal financeiros ...	Exerce funções de concepção e de natureza técnica, na área de planeamento, organização e gestão, tendo em vista preparar a tomada de decisões.
	Psicólogo.	Estudar os mecanismos mentais, os comportamentos humanos, individuais e colectivos e, de acordo com a sua área de especialidade, designadamente, clínica, educacional ou social e das organizações aplica os métodos e as técnicas adequadas para um eficaz trabalho individual e ou em equipas transfuncionais e para uma posterior tomada de decisão.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
Técnico superior.	Saúde — farmácia/laboratório	Aplica conceitos e teorias de farmacologia através da preparação, distribuição e dispensa de medicamentos e drogas.
	Sociólogo	Estudar e interpretar as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais, de grupo e organizacionais; verificar de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social.
	Recursos humanos	Assegurar um conjunto de actividades na área da gestão integrada de recursos humanos, designadamente análise e qualificação de funções, definição de perfis e carreiras profissionais, recrutamento e selecção, formação profissional, gestão de desempenho, incentivos, entre outros.
Técnico superior docente (ensino superior) . . .		Ministra ensinamentos em estabelecimentos de ensino, transmitindo os conhecimentos da sua especialidade, utilizando métodos pedagógicos e técnicas apropriadas.
Técnico superior de informática		Assegurar tarefas em áreas funcionais como a gestão e arquitectura de sistemas de informação, infra-estruturas tecnológicas e engenharia de <i>software</i> .
Técnico.		Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planeamento estabelecido, requerendo uma especialização e conhecimentos profissionais adquiridos através de um curso superior.
	Engenheiro	Efectuar estudos sobre técnicas aplicáveis às diferentes áreas de enquadramento, elaborar pareceres sobre aspectos tecnológicos e definir normas e procedimentos de segurança entre outros.
	Informáticos	Assegurar tarefas em áreas funcionais como as infra-estruturas tecnológicas em engenharia de <i>software</i> .
	Inspector/auditor	Inspeccionar e orientar o desenvolvimento das várias actividades, a fim da verificação da sua conformidade com as normas legalmente estabelecidas.
	Técnico de aplicação e métodos	Executar funções de estudo e projectos com aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadrados em planificação estabelecida; requerendo uma especialização e conhecimentos profissionais específicos.
	Técnico educador social.	Compete desenvolver a sua actividade com jovens e adultos que devido a factores individuais sociais e ou culturais se encontram com risco de ruptura social. Organizar, orientar e dinamizar e avaliar actividades estruturais ou de recreio.
	Técnico de diagnóstico e terapêutica	Assegurar, através de métodos e técnicas apropriadas, o diagnóstico, o tratamento e reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
Enfermagem		Programar, executar e avaliar cuidados gerais de enfermagem, no âmbito da patologia, prevenção, tratamento e reabilitação da doença e do tipo de intervenção do serviço.
Docente (não superior).		Promover desenvolvimento global de crianças, organizando diversas actividades que, em simultâneo, as ocupam, e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social.
Técnico de informática		Efectuar instalação, a configuração e a operação de <i>software</i> , bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos.
Chefias intermédias	Chefe de sector.	Coordenar e distribuir o pessoal auxiliar de acordo com as necessidades do serviço. Manter actualizado o inventário e garantir atempadamente a manutenção de <i>stocks</i> . Zelar pelo cumprimento das normas de prevenção e segurança. Informar superiormente todas as questões relacionadas com o pessoal.
	Chefe de serviços	Proceder à aquisição, ao respectivo registo, dos produtos indispensáveis ao funcionamento do serviço, coordenar e distribuir os trabalhadores com as necessidades diárias.
Técnico-profissionais e operários altamente qualificados.		Exercer funções de natureza executiva da aplicação técnica com base no estabelecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em directivas bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticas obtidas através de um curso técnico-profissional.
	Auxiliar de educação	Colaborar nas tarefas relacionadas com a alimentação, cuidados de higiene e conforto das crianças; proceder ao seu acompanhamento nas actividades socioeducativas; proceder à recepção, arrumação, distribuição e conservação do material a seu cargo; assegurar a ordem e higiene dos respectivos serviços.
	Técnico profissional administrativo.	Executar, de acordo com orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade, nomeadamente, pessoal, contabilidade, expediente, arquivo, economato e património, elaborar informações, registar e classificar expediente, organizar processos e ficheiros relativos ao pessoal, efectuar cálculos numéricos relativos a operações de contabilidade, entre outras, sempre que necessário.
	Assistente de <i>contact center</i>	Em <i>front-office</i> interagir directamente com os dois segmentos — jogador e mediador, através do canal telefónico, recepcionando todas as chamadas e encaminhamento de solicitações para o <i>back-office</i> ou para as Unidades de Resolução Especializada. Presta, ainda, <i>feedback</i> aos clientes sobre a resolução das reclamações ou solicitações críticas. No <i>back-office</i> , efectuar a triagem e encaminhamento das solicitações que terão de ser resolvidas pelos gestores de conhecimento, resolve as solicitações a seu cargo e responde aos clientes através de diversos meios (e. g., carta, <i>e-mail</i> , fax).

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
Técnico-profissionais e operários altamente qualificados.	Fiscal de obras	Acompanhar a execução das obras em curso nas suas diferentes fases, sob a orientação de um engenheiro, no sentido de verificar se as mesmas estão conforme o projecto aprovado.
	Massagista	Efectuar massagens, por processos manuais, sempre que tal aconselhado pelos médicos (fisiatra, fisioterapeuta ou outros) a fim de corrigir perturbações físicas do corpo a idosos em centro de dia, SAD e lares.
	Monitor ATL	Prestar apoio de carácter pedagógico, cultural, social e recreativo a indivíduos sãos e ou portadores de deficiências, grupos e comunidades abrangidas por equipamentos sociais, com vista à melhoria das condições de vida.
	Monitor formação profissional	Planear, preparar, desenvolver e avaliar sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas.
	Montador transportador	Preparar as chapas de <i>offset</i> com soluções químicas para revelar e fixar os motivos e processar por meios químicos ou mecânicos a foto reprodução de chapas, <i>nylon-print</i> ou outras previamente montadas com positivos ou negativos fotográficos destinados à impressão, impermeabilizar, fixar e reforçar desenhos.
	Operador de microfilmagem	Reproduzir em microfilmagem os documentos que devem ser conservados em arquivo; organizar os arquivos de microfilmagem e respectivos registos.
	Técnico profissional de arquivo, biblioteca e documentação.	Aplicar métodos e procedimentos estabelecidos executando tarefas relacionadas com a aquisição, o registo, a catalogação, a cotação, o armazenamento de espécies documentais, a gestão de catálogos, serviços de atendimento, de empréstimo de pesquisa bibliografia.
	Técnico profissional de áudio-visuais	Colaborar na produção, realização, montagem de documentos áudio-visuais (vídeo, sonoros e fotográficos), participar na aquisição e manutenção do equipamento áudio-visual.
	Técnico profissional de saúde	Recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, a manutenção, defesa e promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade.
	Técnico de manutenção <i>online</i>	Substituir, reparar e testar os terminais de leitura <i>online</i> , no respeito pelos normativos técnicos e processuais do sistema instalado. Desempenhar funções no mediador: (1.º nível de manutenção e assistência técnica) ou, em oficinas específicas (2.º nível de manutenção e assistência técnica).
Operários		Exerce funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânica, com graus de complexidade variáveis, enquadradas em instruções gerais bem definidas, exigindo formação específica num ofício ou profissão; algumas requerem inclusive carteiras profissionais.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
Operários	Canalizador	Efectuar a montagem, a conservação e a preparação de redes e equipamentos de águas frias e quentes, de aquecimento central, ar comprimido e de condução de águas pluviais e residuais, de acordo com regulamentos técnicos inerentes e as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Carpinteiro	Executar, montar, reparar e assentar elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas eléctricas manuais e máquinas ferramenta.
	Costureira	Executar vários trabalhos de costura, manualmente ou utilizando uma máquina, tratar as peças de roupa individuais, de cama, mesa e executar outras tarefas de apoio.
	Cozinheiro	Executar todas as operações necessárias à confecção das ementas e colaborar na sua elaboração; orientar o pessoal durante a preparação dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanhar e assegurar a qualidade da confecção dos pratos; colaborar no estabelecimento das dietas gerais e terapêuticas e respectivas ementas. Verificar a ordem de limpeza das respectivas secções; observar com rigor as regras de segurança impostas pelos regulamentos na utilização do material e combustível; manter em bom estado de conservação o material a seu cargo; desempenhar as demais tarefas que se relacionem e enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.
	Electricista	Executar a instalação e manutenção de instalações eléctricas de baixa tensão, de acordo com as normas de higiene, segurança e ambiente e dos regulamentos em vigor.
	Electricista de automóveis	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias, efectuar reparações em sistemas eléctricos de automóveis.
	Estucador	Proceder ao revestimento e ultimateção de pavimentos e edificações, aplicando-lhes uma ou várias camadas de argamassa de gesso ou de motivos especiais de estuque.
	Fiel de armazém	Receber, armazenar e fornecer, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, controlar as entradas e saídas dos materiais, registar e enviar periodicamente aos serviços toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes, zelar pelas boas condições de armazenagem dos materiais, arrumá-los e retirá-los para fornecimento.
	Fiel condutor	Preparar o material necessário ao funcionamento das agências. Proceder à entrega aos agentes do material para os concursos. Apoiar no tempo remanescente nas tarefas genéricas superiormente determinadas.
	Fogueiro	Vigiar as condições de funcionamento das caldeiras e restante equipamento, executar as manobras inerentes à sua condução, verificar e prevenir as condições de segurança e pessoal, assegurar a lubrificação do equipamento.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
Operários	Jardineiro	Responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento dos jardins e à manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, aplicação dos tratamentos para assegurar o normal crescimento das plantas.
	Lubrificador	Proceder à lubrificação de máquinas, veículos automóveis e outros equipamentos com vista à sua conservação e normal funcionamento.
	Mecânico	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias e efectuar reparações nos diversos sistemas mecânicos de automóveis de acordo com os parâmetros e especializações técnicas e com as regras de segurança e de protecção ambiental aplicáveis.
	Mecânico de automóveis	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias, efectuar a substituição e montagem de componentes de sistemas mecânicos e eléctricos e desempanagem e o reboque de veículos automóveis.
	Motorista	Conduzir viaturas para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens; cuidar da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas; receber e entregar expediente ou encomendas; participar superiormente as anomalias verificadas.
	Oficial de manutenção	Assegura a manutenção mecânica e eléctrica dos equipamentos instalados em edifícios, efectua levantamento de dados para os estudos de durabilidade e substituição no todo ou em parte do equipamento.
	Operador gráfico	Manuseia máquinas de acabamento assegurando o seu funcionamento. Realiza todos os trabalhos de preparação, separação e embalamento dos materiais.
	Pedreiro	Executar alvenarias e acabamentos, montagem de estruturas e coberturas e proceder a diferentes assentamentos, tendo em conta as normas de construção estabelecidas e as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Pintor	Executar acabamentos, no exterior e no interior de edifícios, bem como em madeiras e superfícies metálicas, preparando e revestindo superfícies com tintas e vernizes, tendo em conta as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Serralheiro	Executar acabamentos, no exterior e no interior de edifícios, bem como em madeiras e superfícies metálicas, preparando e revestindo superfícies com tintas e vernizes, tendo em conta as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Telefonista	Estabelecer ligações telefónicas para o exterior e transmitir aos telefones internos as chamadas recebidas; prestar informações simples de acordo com as normas/protocolo; registar o movimento de chamadas e anotar, sempre que necessário, as mensagens que respeitem aos assuntos de serviço.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
Auxiliares		Exerce funções de natureza executiva, diversificadas, bem determinadas, exigindo conhecimentos teóricos e de ordem prática, susceptíveis de poder e serem apreendidos no próprio local de trabalho (formação <i>on job</i>).
Ajudante de lar e centro dia		Colaborar nas tarefas de alimentação dos utentes; presta-lhes cuidados de higiene e conforto; requisitando e distribuindo os respectivos artigos; proceder ao acompanhamento diurno e nocturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos.
Auxiliar de acção médica		Colaborar, sob a orientação de técnicos de saúde na prestação de cuidados aos utentes, na manutenção das condições de limpeza e higienização nas instalações e no apoio logístico e administrativo no serviço e ou unidade integrados em estabelecimentos de cuidados de saúde.
Auxiliar administrativa		Desempenhar tarefas de apoio administrativo, de conferência, de catalogação e busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral.
Auxiliar de alimentação		Preparar os géneros destinados a confecções; participar na confecção e ulimação das refeições; executar o empacotamento e acondicionamento da comida; proceder à limpeza da sua secção e utensílios.
Auxiliar de serviços gerais		Executar todas as tarefas inerentes à limpeza das instalações, equipamentos e instalações.
Fiel auxiliar de armazém		Armazenar e arrumar em locais apropriados os materiais; cuida da sua conservação e distribuição; fornecer os produtos e artigos requisitados pelos diversos serviços; manter e assegurar a limpeza do respectivo serviço.
Operador de lavandaria		Executar todas as tarefas inerentes ao tratamento de roupas; receber, lavar, passar a ferro, dobrar, arrumar e distribuir as roupas; preparar e pôr em funcionamento o equipamento existente; proceder à limpeza das instalações, equipamentos e utensílios do seu sector.
Operador de armazém		Efectuar as operações de recepção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias.
Operador de reprografia		Proceder à reprodução de documentos escritos ou desenhados, operando com máquinas heliográficas, fotocopiadoras ou duplicadoras de mecânica simples e efectuar pequenos acabamentos relativos à mesma reprodução, tais como alcançar, agrafar e encadernar, registar o movimento de reprografia e cuidar da manutenção do equipamento a seu cargo.

ANEXO II

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

(a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2008)

Subsídio de refeição — o montante do subsídio de refeição é de €4,11.

Subsídio de penosidade/insalubridade — o montante do subsídio de penosidade/insalubridade é de €4,49.

Subsídio de turno — o subsídio de turno é de 15 % da retribuição de trabalho a laborar em regime de dois turnos e de 25 % a laborar em regime de três turnos.

Ajudas de custo e deslocações

Montantes diários de ajudas de custo

Em euros		
Trabalhadores	Em território nacional	No estrangeiro
Escalão III	60,98	144,71
Escalão II	49,61	127,83
Escalão I	45,54	108,73
Membros da mesa, administradores-delegados e directores de 1.º nível.	67,24	162,36

Deslocação em automóvel próprio — valor de €0,39/km a pagar pelo uso de automóvel próprio.

Abono para falhas

Montante movimentado	Abono mensal (em euros)
De €100 a €2 500	7,48
De €2 501 a €5 000	9,98
Superior a €5 000	12,47

ANEXO III

Carreiras profissionais, níveis salariais e condições de ingresso

Carreira — Técnico superior

	Nível	Retribuição (euros)
Animador sociocultural, arquitecto, arquivo, assistente social, biblioteca e documentação, ciências da educação, jurista, educação social, engenheiro, informático, história, organização e gestão pessoal financeiros, psicólogo, recursos humanos, saúde-farmácia, saúde-laboratório e sociólogo	1	1 107,59
	2	1 334,44
	3	1 534,61
	4	1 584,65
	5	1 701,41
	6	1 868,22
	7	1 968,30
	8	2 168,47
	9	2 201,83
	10	2 301,91
	11	2 435,35
	12	2 568,80
	13	2 768,96
	14	3 002,49

A evolução/progressão de cada uma das carreiras de técnico superior aqui previstas desenvolve-se nos 14 níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de ingresso:

Princípios gerais:

A admissão faz-se de acordo com a formação de cada indivíduo para o nível correspondente, de acordo com

os requisitos infra definidos, contudo, se a experiência ou especiais qualificações do trabalhador, necessidades funcionais, situações do mercado de trabalho, equilíbrios remuneratórios internos, ou outras razões atendíveis, justificarem poderão ser colocados em níveis diferentes de acordo com orientações superiormente decididas.

1.º nível — possuir curso académico cuja formação mínima seja de três anos e que confira grau académico. (Licenciatura de acordo com o Processo de Bolonha.)

2.º nível — possuir o exigível para ingresso no 1.º nível e possuir no mínimo dois anos de experiência profissional, comprovada, na área de enquadramento.

Ou possuir formação superior em curso que confira licenciatura cuja duração mínima de quatro anos, e ou 2.º ciclo dos cursos do Processo de Bolonha.

3.º nível — possuir o exigível para ingresso no 2.º nível mais de dois anos de experiência profissional comprovada na área de enquadramento.

Carreira — Técnico superior docente (ensino superior)

	Nível	Retribuição (euros)
Assistente	1	1 097,92
	2	1 431,63
	3	1 484,65
	4	1 590,70
Professor-adjunto	1	1 961,87
	2	2 067,91
	3	2 226,98
	4	2 386,05
Professor-coordenador	1	2 333,03
	2	2 439,07
	3	2 651,17
	4	2 757,21
Assistente de dedicação plena	1	1 590,70
	2	2 147,45
	3	2 226,98
	4	2 386,05

	Nível	Retribuição (euros)
Professor-adjunto de dedicação plena.....	1	2 942,80
	2	3 101,87
	3	3 340,47
	4	3 579,08

	Nível	Retribuição (euros)
Professor-coordenador de dedicação plena.....	1	3 499,54
	2	3 658,61
	3	3 976,75
	4	4 135,82

Carreira — Técnico superior informática

	Escalão	Índice	Valor ind. (euros)	Retribuição (euros)
Estagiário.....	1	3,70	333,61	1 234,36
Especialista de informática — grau I (N-1).....	1	4,62	333,61	1 541,28
	2	5,06	333,61	1 688,07
	3	5,50	333,61	1 834,86
	4	5,94	333,61	1 981,64
Especialista de informática — grau I (N-2).....	1	5,28	333,61	1 761,46
	2	5,72	333,61	1 908,25
	3	5,94	333,61	1 981,64
	4	6,60	333,61	2 201,83
Especialista de informática — grau I (N-3).....	1	5,94	333,61	1 981,64
	2	6,38	333,61	2 128,43
	3	6,82	333,61	2 275,22
	4	7,26	333,61	2 422,01
Especialista de informática — grau II (N-1).....	1	6,60	333,61	2 201,83
	2	7,04	333,61	2 348,61
	3	7,48	333,61	2 495,40
	4	7,92	333,61	2 642,19
Especialista de informática — grau II (N-2).....	1	7,26	333,61	2 422,01
	2	7,70	333,61	2 568,80
	3	8,14	333,61	2 715,59
	4	8,58	333,61	2 862,37
Especialista de informática — grau III (N-2).....	1	8,58	333,61	2 862,37
	2	9,02	333,61	3 009,16
	3	9,46	333,61	3 155,95
	4	9,90	333,61	3 302,74
Especialista de informática — grau III (N-1).....	1	7,92	333,61	2 642,19
	2	8,36	333,61	2 788,98
	3	8,80	333,61	2 935,77
	4	9,24	333,61	3 082,56

Regime especial da tabela remuneratória a vigorar exclusivamente para os trabalhadores que à data de entrada em vigor do AE estejam integrados na carreira especial de técnico de informática a extinguir quando vagar.

Carreira — Técnicos

	Nível	Retribuição (euros)
Engenheiro, informáticos, inspector/auditor, técnico de aplicação e métodos, técnico de diagnóstico e terapêutica e técnico de educação social.....	1	793,99
	2	984,15
	3	1 134,27
	4	1 334,44
	5	1 401,16

	Nível	Retribuição (euros)
Engenheiro, informáticos, inspector/auditor, técnico de aplicação e métodos, técnico de diagnóstico e terapêutica e técnico de educação social.....	6	1 467,88
	7	1 534,61
	8	1 584,65
	9	1 668,05
	10	1 818,17
	11	1 868,22
	12	1 968,30
	13	2 168,47

A evolução/progressão de cada uma das carreiras de técnicos aqui previstas desenvolve-se nos 13 níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de ingresso:

Princípios gerais:

Considera-se um grupo residual dado a nova estrutura académica não prever a saída profissional de cursos com bacharelato.

No entanto para ingressar neste grupo profissional a condição de ingresso é a de possuir curso superior que não confira grau de licenciatura em área de formação adequada ao conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.

Carreira — Enfermagem

	Nível	Retribuição (euros)
Enfermeiro	1	1 034,79
Enfermeiro graduado	1	1 113,05
	2	1 217,40
	3	1 347,83
	4	1 434,79
	5	1 565,23
	6	1 695,66
	7	1 913,05
	8	2 165,23
Enfermeiro especialista	1	1 330,44
	2	1 391,31
	3	1 521,75
	4	1 652,18
	5	1 782,62
	6	1 956,53
	7	2 173,93
	8	2 478,27
Enfermeiro-chefe	1	1 565,23
	2	1 695,66
	3	1 826,10

	Nível	Retribuição (euros)
Enfermeiro-chefe	4	2 000,01
	5	2 217,40
	6	2 521,75
	7	2 608,71
Enfermeiro-supervisor	1	1 652,18
	2	1 826,10
	3	2 000,01
	4	2 260,88
	5	2 608,71
	6	2 765,23

Carreira — Docente (não superior)

	Nível	Retribuição (euros)
Educadora de infância	1	989,78
	2	1 104,66
	3	1 334,43
	4	1 475,83
	5	1 661,41
	6	1 811,65
	7	1 926,53
	8	2 165,14
	9	2 642,35
	10	3 004,68

Os educadores profissionalizados com bacharelato ingressam no 1.º nível.

Os educadores profissionalizados com licenciatura ingressam no 3.º nível.

Apenas têm acesso ao 10.º nível da carreira os educadores com licenciatura ou com grau académico de bacharelato que tenham adquirido o grau académico de licenciatura em Ciências da Educação.

Carreira — Técnico de informática

	Escalão	Índice	Valor ind. (euros)	Retribuição (euros)
Técnico de informática — grau I (N-1)	1	3,52	333,61	1 174,31
	2	3,74	333,61	1 247,70
	3	4,07	333,61	1 357,79
	4	4,40	333,61	1 467,88
Técnico de informática — grau I (N-2)	1	4,07	333,61	1 357,79
	2	4,29	333,61	1 431,19
	3	4,62	333,61	1 541,28
	4	4,95	333,61	1 651,37
Técnico de informática — grau I (N-3)	1	4,62	333,61	1 541,28
	2	4,84	333,61	1 614,67
	3	5,17	333,61	1 724,76
	4	5,50	333,61	1 834,86
Técnico de informática — grau II (N-1).	1	5,17	333,61	1 724,76
	2	5,50	333,61	1 834,86
	3	5,83	333,61	1 944,95
	4	6,16	333,61	2 055,04
Técnico de informática — grau II (N-2).	1	5,72	333,61	1 908,25
	2	6,05	333,61	2 018,34

	Escalão	Índice	Valor ind. (euros)	Retribuição (euros)
Técnico de informática — grau II (N-2)	3	6,38	333,61	2 128,43
	4	6,71	333,61	2 238,52
Técnico de informática — grau III (N-1)	1	6,38	333,61	2 128,43
	2	6,71	333,61	2 238,52
	3	7,04	333,61	2 348,61
	4	7,48	333,61	2 495,40
Técnico de informática — grau III (N-2)	1	7,04	333,61	2 348,61
	2	7,37	333,61	2 458,71
	3	7,81	333,61	2 605,49
	4	8,25	333,61	2 752,28

Regime especial da tabela remuneratória a vigorar exclusivamente para os trabalhadores que à data de entrada em vigor do AE estejam integrados na carreira especial de técnico de informática a extinguir quando vagar.

Carreira — Chefias intermédias

	Nível	Retribuição (euros)
Chefe de sector.	1	814,01
	2	830,69
	3	864,05
	4	897,41
Chefe de serviços	1	934,11
	2	1 000,83
	3	1 070,89
	4	1 124,27

Carreira — Técnico profissional e operários altamente qualificados

	Nível	Retribuição (euros)
Auxiliar de educação, técnico profissional administrativo, assistente de <i>contact center</i> , fiscal de obras, massagista, monitor de ATL, monitor de formação profissional, montador transportador, operador de microfilmagem, técnico profissional de arquivo, biblioteca e documentação, técnico de audiovisuais, técnico auxiliar, técnico de manutenção <i>online</i> e técnico profissional de saúde	1	603,83
	2	663,88
	3	713,93
	4	777,31
	5	814,01
	6	847,37
	7	874,06
	8	914,09
	9	967,47
	10	1 054,21
	11	1 107,59
	12	1 201

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos técnicos profissionais e operários altamente qualificados aqui previstas desenvolve-se nos 12 níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de ingresso:

1.º nível — possuir 12.º ano de escolaridade sem prática profissional e conhecimentos na área de enquadramento (informática, ou outra);

2.º nível — possuir 12.º ano de escolaridade efectuado a partir de cursos de formação profissional na área de enquadramento (expl. auxiliar de educação com formação no IEFP na matéria);

3.º nível — possuir 12.º ano e especialização em áreas específicas de manutenção de acordo com o enquadramento (aplica-se a monitores de formação profissional, a quem é exigido simultâneo o CAP e carteira profissional).

Carreira — Operários qualificados e semiqualeificados

	Nível	Retribuição (euros)
Canalizador, carpinteiro, costureira, cozinheiro, electricista, electricista de automóveis, estuador, fiel de armazém, fiel condutor, fogueiro, jardineiro, lubrificador, mecânico, mecânico de automóveis, motorista, oficial de manutenção, operador gráfico, pedreiro, pintor, serralheiro e telefonista	1	537,11
	2	550,46
	3	567,14
	4	603,83
	5	630,52
	6	663,88
	7	680,56
	8	697,24
	9	727,27
	10	777,31
	11	814,01
	12	864,05

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos operários qualificados e semiqualeificados aqui previstas desenvolve-se nos 12 níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de ingresso:

1.º nível — formação geral correspondente à escolaridade obrigatória;

2.º nível — formação geral correspondente à escolaridade obrigatória e um ano de experiência profissional;

3.º nível — formação geral correspondente à escolaridade obrigatória e dois anos de experiência profissional ou 9.º ano de escolaridade na área de formação de enquadramento nível 3.

Carreira — Auxiliares

	Nível	Retribuição (euros)
Ajudante de lar centro dia, auxiliar de acção médica, auxiliar administrativo, auxiliar de alimentação, auxiliar de serviços gerais, fiel auxiliar de armazém, operador de lavandaria, operador de armazém e operador de reprografia.	1	500
	2	517,10
	3	567,14
	4	583,82
	5	613,84
	6	647,20
	7	713,93
	8	760,63

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos auxiliares aqui previstas desenvolve-se nos oito níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de ingresso:

1.º nível — habilitações ao nível da escolaridade obrigatória, sem experiência profissional;

2.º nível — formação habilitacional ao nível de escolaridade obrigatória e um nível de dois anos de experiência na área de enquadramento.

ANEXO IV

Normas de concurso para promoção nas carreiras de enfermagem

Artigo 1.º

Objecto

O presente anexo estabelece as normas de promoção nas carreiras de enfermagem.

Artigo 2.º

Carreiras de enfermagem

1 — A promoção a enfermeiro graduado depende cumulativamente:

- a) Da permanência de três anos na categoria de enfermeiro;
- b) De avaliação de desempenho de nível não inferior a *Bom*;
- c) De proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;
- d) De deliberação da mesa.

2 — A promoção a enfermeiro especialista faz-se mediante processo de concurso com avaliação curricular, ao qual se poderão candidatar:

a) Enfermeiros graduados habilitados com o curso de especialização em enfermagem estruturado nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 178/85, de 23 de Maio, ou com o curso de estudos superiores especializados que habilite para a prestação de cuidados de enfermagem numa área de especialização em enfermagem, independentemente do tempo na categoria e avaliação de desempenho não inferior a *Bom*;

b) Enfermeiros (nível 1) habilitados com o curso de estudos superiores especializados em enfermagem ou equivalente que habilite para a prestação de cuidados de enfermagem numa área de especialização em enfermagem, independentemente do tempo na categoria e avaliação de desempenho não inferior a *Bom*;

c) Enfermeiros (nível 1) habilitados com o curso de especialização em enfermagem estruturado nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 178/85, de 23 de Maio, com três anos de serviço e avaliação de desempenho não inferior a *Bom*.

3 — A promoção a enfermeiro-chefe faz-se mediante processo de concurso com apresentação e avaliação curricular e entrevista, ao qual se poderão candidatar os enfermeiros (nível 1) com seis anos na categoria, os enfermeiros graduados e enfermeiros especialistas, independentemente

do tempo na categoria, desde que detentores de seis anos de exercício profissional, com avaliação de desempenho não inferior a *Bom* e que possuam uma das seguintes habilitações:

a) Curso de estudos superiores especializados em enfermagem que habilite para a gestão dos serviços de enfermagem;

b) Curso de administração de serviços de enfermagem ou a secção de administração do curso de enfermagem complementar;

c) Um curso de especialização em enfermagem estruturado nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 178/85, de 23 de Maio;

d) Curso no âmbito da gestão que confira o grau académico de licenciatura.

4 — A promoção a enfermeiro-supervisor opera-se mediante processo de concurso com a apresentação e avaliação do currículo seguida de prova pública de discussão curricular, ao qual só se poderão candidatar os enfermeiros-chefes e os enfermeiros especialistas, com três anos na respectiva categoria ou no conjunto das duas categorias, com avaliação de desempenho não inferior a *Bom* e que possuam, pelo menos, uma das seguintes habilitações:

a) Curso de estudos superiores especializados em enfermagem que habilite para a gestão dos serviços de enfermagem;

b) Curso de administração de serviços de enfermagem ou a secção de administração do curso de enfermagem complementar;

c) Curso no âmbito da gestão que confira o grau académico de licenciatura.

O presente acordo é aplicável a todo o território nacional onde a SCML prossegue os seus fins.

Este acordo aplicável à SCML, cujo âmbito da sua actividade se insere no sector de acção social, vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se, para o efeito, os respectivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente acto.

Lisboa, 7 de Novembro de 2008.

Pela SCML — Santa Casa da Misericórdia de Lisboa:

Rui António Ferreira da Cunha, provedor.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, mandatária.

Pelo SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa:

António Joaquim Sota Martins, mandatário.

Pelo STAAE/Sul — Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação — Sul e Regiões Autónomas:

Elsa Maria Moreira Oliveira Agostinho, mandatária.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Maria Matos de Almeida Talhada Correia, mandatária.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

Mário Henrique dos Santos, mandatário.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

Jorge Nobre dos Santos, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado:

Leodolfo Bettencourt Picanço, mandatário.

Maria da Conceição Oliveira, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

Maria Isilda C. Alfacinha Matos Neves, mandatária.

Maria Antónia Pereira F. C. Saraiva, mandatária.

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 7 de Novembro de 2008. — Pelo Secretariado:
Victor Hugo de Jesus Sequeira — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 3 de Dezembro de 2008, a fl. 28 do livro n.º 11, com o n.º 294/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que

a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Vigilante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador encarregado.

AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2008:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico administrativo I.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Mestre.

Técnico oficial I.

Técnico de segurança e higiene no trabalho I.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de brigada.

Chefe de secção.

Desenhador-coordenador.

Encarregado oficial.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo II.

Técnico de segurança e higiene no trabalho II.

Técnico de prevenção e segurança.

4.2 — Produção:

Desenhador projectista.

Técnico oficina II.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.3 — Produção:

Desenhador.

Especializações de electricista:

Bobinador.

Electromecânico.

De electrónica.

Especializações de mecânico:

Forjador.

Operador de máquinas-ferramentas.

Serralheiro mecânico.

Soldador.

Especializações de operário:

Carpinteiro de moldes.

Carpinteiro de oficinas.

Condutor de aparelhos de elevação e manobra.

Estofador.

Pintor.

Operador de calibração.

5.4 — Outros:

Motorista.

Especializações de operário:

Operário de armazém.

Preparador.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de serviços gerais.

Contínuo.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Técnico da produção I e II.

AE entre a TRANSDEV (Portugal) — Transportes, L.^{da}, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Adjunto do responsável de PCC.

Responsável de agentes de estação e informação/sinalética.

Responsável de linha.

Formador de condução.

Técnico de informática e gestão de redes.

Técnico de métodos.

Técnico de planeamento.

Técnico de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico de sistemas de tempo real.

Técnico de trabalhos e métodos.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico de planeamento operacional.

Regulador.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.2 — Comércio:

Agente de aprovisionamento.

5.3 — Produção:

Técnico de manutenção.

5.4 — Outros:

Agente administrativo.

Agente de posto de informação áudio.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de estação e informática.

Agente de sinalética.

Recepcionista.

Supervisor de serviços de limpeza.

AE entre a Metropolitano Ligeiro de Mirandela, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos da produção e outros:

Chefe administrativo e comercial.

2.2 — Técnico da produção e outros:

Chefe de operador de sistemas de transporte.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo e comercial.

5.4 — Outros:

Operador de sistemas de transportes.

AE entre a S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança So-

cial, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008:

1 — Quadros superiores:

Chefe de equipa/engenheiro de projecto.

Responsável administrativa.

Responsável de *marketing* e comunicação.

Responsável de qualidade, ambiente e segurança.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos da produção e outros:

Técnico de trabalho e métodos.

Técnico de sistemas de tempo real.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.2 — Comércio:

Agente de aprovisionamento.

5.3 — Produção:

Técnico de manutenção.

Técnico de manutenção (*call center*).

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa

Comissão directiva eleita em 10 de Fevereiro de 2007
para o mandato de três anos.

Comissão directiva:

Presidente — Maria Conceição Alves Pinto.

Vice-presidente — Maria José Rodrigues G. Rangel.

Tesoureiro — António Joaquim Sota Martins.

Vogais:

Ana Maria A. Brandão D. Duarte.

António Alberto Duarte L. Batista.

Helena Marina Portela Madeira.

Jorge Francisco Pereira M. Luz.

Lina Paula Peles Candeias.

Maria Elisabete Escada Madeira Sabino.

Maria Graça Medeiros Cabral.

Maria José Vital Simões.

Maria Leonor Maltez P. Cortez Santos.

Maria Natália Ribeiro R. Sousa.

Suplentes:

José Amílcar Carvalho Coelho.

Ana Rita Russo Cintrão.

Fernanda Maria Marques Sousa.

Isabel Maria Gouveia M. Dias Ribeiro.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Técnicos de Chaves e Sistemas de Segurança — APTCSS — Esta- tutos aprovados em assembleia constituinte de 18 de Outubro de 2008.

Artigo 1.º

Denominação e duração

A Associação denomina-se por Associação Portuguesa de Técnicos de Chaves e Sistemas de Segurança — APTCSS, sendo a sua sigla APTCSS, e constitui-se por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sede

A Associação tem a sua sede na Estrada da Falagueira, 3, 1.º, freguesia de Falagueira, concelho da Amadora, 2700-356 Amadora.

Artigo 3.º

Objecto

A Associação profissional é sem fins lucrativos, com a finalidade de promover a gestão, defesa e representação

dos interesses dos associados enquanto relacionados com a actividade de fabrico de chaves, fechaduras e sistemas de segurança.

Artigo 4.º

Espaço geográfico

O espaço geográfico do desempenho da Associação é confinado a todo o território nacional português, podendo criar delegações regionais ou abrir outras formas de representação sempre que o justifiquem à realização dos seus fins.

Artigo 5.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da Associação:

Assembleia geral;

Direcção;

Conselho fiscal.

1 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa, composta de três elementos eleitos (um presidente, um se-

cretário e um vogal), é o órgão máximo da Associação, integrado pelos seus associados.

2 — Direcção: é constituída por cinco elementos eleitos (presidente, vice-presidente, secretário, um tesoureiro e um vogal) e é responsável pela direcção e gestão da Associação, representa os interesses da Associação, de acordo com as disposições e directivas da assembleia geral.

3 — Conselho fiscal: é constituído por três membros (um presidente, um secretário e um relator), faz essencialmente o controlo das contas da Associação.

Artigo 6.º

Assembleia geral

1.º Órgão social — a assembleia geral é o único órgão supremo da Associação. É composta por todos os membros que formam parte da mesma, e as suas decisões têm carácter vinculativo para todos os associados.

2.º Reunião — reúne-se no mínimo duas vezes no ano: a primeira no quadrimestre do ano e a segunda no último quadrimestre.

Os associados deverão ser convocados por escrito, por aviso postal expedido com uma antecedência mínima de 20 dias para cada um deles; no aviso indicar-se-á dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3.º Funções — são atribuídas à assembleia geral as seguintes:

1 — A assembleia geral é a reunião de todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos, que se reúnem mediante convocatória, dirigida aos associados através de aviso postal, com antecedência mínima de 20 dias.

2 — A assembleia geral será dirigida por uma mesa composta por três outros órgãos, e compete-lhe:

- a) Fazer chamada dos sócios nas assembleias;
- b) Abrir, coordenar e encerrar assembleias.

3 — A assembleia geral é a reunião magna dos associados e é soberana nas suas deliberações dentro dos limites da lei e dos estatutos, podendo apreciar e deliberar todos os assuntos de interesse para a Associação, competindo-lhe, designadamente:

- a) Admitir, demitir ou punir os associados;
- b) Eleger os órgãos da associação para cada exercício;
- c) Aprovar ou alterar os estatutos e o regulamento interno;
- d) Aprovar o relatório e contas do exercício;
- e) Fixar ou alterar o montante da jóia inicial na admissão dos associados e das respectivas quotas;
- f) Aprovar a aquisição ou venda do património da Associação;
- g) Fazer cumprir os estatutos e o regulamento interno;
- h) Autorizar a direcção a contrair empréstimos ou outras operações de crédito.

4.º Constituição — a assembleia geral só poderá reunir em primeira convocação desde que se encontrem presentes pelo mesmo metade mais um dos seus associados com direito a voto e em segunda convocação trinta minutos mais tarde no mesmo local, seja qual for o número de associados com direito a voto presentes.

5.º Deliberação:

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da pessoa colectiva requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 7.º

Direcção

1.º Composição — a direcção é composta dos seguintes membros:

- Um presidente;
- Um vice-presidente;
- Um secretário;
- Um tesoureiro;
- Um vogal.

2.º Presidente — ao presidente compete:

- a) Coordenar a direcção;
- b) Representar a Associação nas federações ou quaisquer outros órgãos oficiais;
- c) O presidente da direcção representa a Associação;
- d) Ao presidente compete escolher de entre os associados de pleno direitos os restantes membros da direcção, que desempenharão os seus cargos dentro do mesmo período temporal que o seu mandato como presidente.

3.º Vice-Presidente — o vice-presidente substituirá o presidente da direcção na sua falta.

4.º Secretário — o secretário é o elemento dentro da direcção que elaborará as actas das reuniões. Tem a seu cargo todo o expediente de secretaria e apoio à direcção, assim como informar os associados de todas as acções que se promovam dentro da Associação.

5.º Tesoureiro — o tesoureiro é a pessoa encarregada de fazer a contabilidade da Associação, assim como elaborar o relatório das quotizações e despesas anuais, a previsão dos orçamentos para o exercício do ano seguinte, e dar cumprimento efectivo aos pagamentos que sejam ordenados pela direcção e pela assembleia geral.

6.º Vogal — o vogal exercerá as funções que lhe sejam confiadas pela direcção.

7.º Remunerações — os cargos dentro da direcção não auferirão vencimento. No entanto será da responsabilidade da Associação a totalidade das despesas se necessário em ocasiões de deslocação e de representação, no desempenho de seus cargos, para o qual as despesas correspondentes serão pagas pela Associação.

Artigo 8.º

Livros da Associação

1 — Existirão livros de actas e reuniões.

2 — A Associação terá também um ficheiro ou um livro onde constará o nome da empresa, sede, os nomes e apelidos dos sócios, nomes dos técnicos que exercem

nas empresas, condições profissionais, e mais alguns dados que se mostrem relevantes dos associados, dando-se a cada um deles no momento do seu ingresso na Associação um número de associado e uma cópia dos estatutos, que se comprometerá a observar. Neste livro, e como nota marginal, indicar-se-á também a cessação do associado, do motivo, da razão e data, quando alguma ocorra.

3 — Referente ao livro de ficheiro geral dos associados, fica a sua consulta restrita aos elementos que compõem a direcção.

Artigo 9.º

Vinculação da Associação

A Associação vincula-se com as assinaturas conjuntas do seu presidente e vice-presidente, ou qualquer outro membro da direcção em conjunto com um dos anteriores.

Artigo 10.º

Dos membros da Associação

1.º Isenção de responsabilidades — os associados ficam isentos de toda a responsabilidade individual pelos compromissos adquiridos pela Associação.

2.º Pedido de admissão e requisitos — poderão optar fazer parte da Associação as empresas ou empresários em nome individual que, tendo relações com a actividade dos profissionais técnicos de chaves e sistemas de segurança, reúnam os seguintes requisitos:

1 — Estar dedicado oficialmente a esta actividade, dispor de um estabelecimento comercial com porta aberta ao público, equipado com estrutura e material apropriado para cumprir correctamente com as tarefas inerentes à profissão.

2 — Todas as empresas que executem esta actividade no sector de chaves e fechaduras, ficando ainda sujeitas às normas internas.

3 — Ser uma empresa empregadora de técnicos do sector das chaves, realizando serviços de manutenção de fechaduras, caixas-fortes, veículos, automatismos ou outros sistemas de segurança.

4 — Apresentar na data do pedido a jóia inicial por inteiro ou fraccionada nos termos do n.º 8 deste artigo e os documentos referidos no n.º 6.

5 — Esta importância será reembolsada ao solicitante se a sua entrada for negada na Associação.

6 — Deverá constar a seguinte documentação:

Curriculum profissional da empresa;

Documentação da empresa ou de empresário em nome individual;

Informação dos profissionais técnicos que colaboram na empresa;

Qualificação técnica que a empresa possa prestar.

3.º Trâmites — no que se relaciona às qualificações técnicas da empresa ou empresário em nome individual, ficarão essas sujeitas à apreciação da Associação nos termos do regulamento interno que regula este procedimento.

4.º Direitos do associado — os membros da Associação terão os seguintes direitos:

1 — Participar nas assembleias gerais.

2 — Eleger e ser eleito para qualquer cargo.

3 — Participar em qualquer das actividades empreendidas pela Associação.

4 — Utilizar os distintivos que identificam como membro da mesma.

5 — Expor à direcção qualquer queixa, sugestão ou pedido de informações sobre a Associação que considere necessário para o bom funcionamento da mesma.

6 — Ser informado periodicamente acerca da gestão desenvolvida pela direcção.

7 — Examinar e fiscalizar as contas da Associação, por si ou por mandatário profissional a seu cargo, durante os 15 dias que antecedem à reunião da assembleia geral.

5.º Deveres do associado — são os seguintes:

1 — a) Aceitar e cumprir os estatutos, disposições, regulamento interno e as deliberações tomadas nas assembleias gerais e pela direcção, em especial o que concerne ao exercício de actos tendentes a uma competição desleal;

b) Respeitar pareceres aprovados pela Associação para produtos, serviços ou trabalhos determinados;

c) Fazer o uso correcto dos anagramas de associado da APTCSS;

d) Cumprir e dar seguimento às sugestões emitidas pela Associação e respeitar a ética profissional.

2 — Pagar as quotas, com periodicidade trimestral.

3 — Cooperar da maneira pessoal e activa no desenvolvimento das actividades da Associação, assim como comparecer nas acções sociais que por esta se realizem.

4 — Os associados e «representantes designados» deverão guardar segredo profissional de sua actividade ou experiências, conhecimentos e as práticas derivadas da mesma, pelo que ficam determinadamente proibidos a facultar a pessoa ou a entidade exterior à Associação qualquer informação que afecte a mesma ou seja do conhecimento profissional da sua prática. Pelo contrário, ficam obrigados a facilitar à direcção da Associação todos os dados que lhe sejam solicitados. Os quais serão mantidos em segredo e unicamente serão usados em benefício dos associados.

5 — O associado deverá esforçar-se em defender a notoriedade e o profissionalismo, estima e seriedade da Associação e dos outros membros. Deve ter bem presente a importância de todos os factores que tendem a manter, defender e elogiar a profissão dos técnicos de chaves e fechaduras, o carácter nobre e honesto, a capacidade e a habilidade da pessoa que realiza tal trabalho com amor e alta consideração.

6.º Perda da condição do associado — são causa da mesma:

1 — Por demissão, formalizada em carta registada com aviso de recepção, dirigida à direcção, com a antecedência mínima de três meses.

2 — Pela cessação do exercício da actividade.

3 — Em caso de insolvência ou dissolução (no caso das pessoas colectivas).

4 — Por aplicação de pena de expulsão, que poderá ser decidida pela direcção com base em processo disciplinar instaurado ao associado que tenha incorrido em alguma ou algumas das seguintes faltas:

a) Actuar de modo tal que se desprestígie o bom nome da profissão, desacreditando a boa reputação do código ético profissional que será de cumprimento obrigatório no que se refere a cada associado, e criando uma má imagem do profissional técnico de chaves e fechaduras, desacreditando portanto todos aqueles a que esta actividade se dedicam;

b) Violar os presentes estatutos, regulamentos internos ou outras disposições pelas quais a Associação se rege, o qual não poderá alegar desconhecimento das normas, porque o seu conhecimento é obrigatório a todos os associados;

c) Ter perdido qualquer dos requisitos legais ou estatutários necessários para pertencer à Associação e não o ter comunicado prontamente à direcção;

d) A falta de pagamento de três quotas consecutivas, seja de carácter ordinário (trimestral) ou extraordinário (pagamentos especiais) ou acumular um débito total de cinco quotas;

e) Realizar actos de competição desleal, ou maus usos profissionais que prejudiquem outros associados;

f) A falta de respeito a qualquer um dos associados, em especial ao presidente e restantes elementos da direcção.

5 — A perda da condição de associado não isenta este do pagamento das quotas que poderiam estar pendentes, nem de qualquer outra responsabilidade contraída para com a Associação antes da sanção.

6 — Os associados demissionários ou excluídos deverão restituir à Associação todas as insígnias e outros símbolos da organização que estejam na sua posse, sendo-lhes vedado utilizar papel ou outros documentos comerciais com timbre da Associação.

7.º Regimes especiais do associado:

1 — Suspensão provisória — todo o associado, por causa justificada, poderá por tempo não superior a dois anos perder a suspensão de associado, considerando-se nesse tempo como sócio inactivo, ficando em suspenso os seus direitos e deveres, mas podendo fazer o seu regresso com plenos direitos antes do prazo citado sem ter que pagar alguma quota.

2 — Pagamento da jóia fraccionada:

a) O pagamento da jóia inicial poderá ser fraccionada durante um prazo não superior a um ano, não gozando o associado durante esse período dos benefícios materiais da Associação, até o seu pagamento total, podendo, não obstante, participar em qualquer evento que se organize (assembleias, práticas e outros actos que se organizem), assistindo aos mesmos mas sem direito a voto;

b) Em caso de mostrar o interesse em antecipar a totalidade ou parte da jóia inicial, poderá realizá-lo. Ao realizar o pagamento na totalidade, automaticamente passa a gozar de todos os benefícios à semelhança dos outros associados de pleno direito.

8.º Os prémios e recompensas:

1 — O associado poderá ser objecto de prémios e recompensas pelos seus trabalhos e esforços em favor da Associação, assim como por todos aqueles actos que, propostos à assembleia geral por qualquer um dos associados em favor de um outro, se considerem dignos do dito.

2 — Os prémios e recompensas consistirão em menções honrosas e diplomas.

Artigo 11.º

Património da Associação

O património da Associação será constituído por:

1.º a) As jóias iniciais;

b) As quotas ordinárias trimestrais, fixadas pela assembleia geral;

c) As quotas extraordinárias que se fixem pela assembleia geral, que deverão ser integralmente investidas no fim a que se destinam;

d) Subsídio dos organismos oficiais que eventualmente a Associação possa receber;

e) Donativo que a título gratuito podem receber, assim como heranças.

2.º a) Com a finalidade de obter ganhos extraordinários para a assistência ou participação em feiras, organização de seminários, informação escrita aos associados, a Associação poderá realizar estudos remunerados que lhe sejam solicitados por fabricantes ou outros organismos no sentido de fazer «testes» e possíveis homologações dos produtos relacionados com a actividade;

b) Estes estudos devem ser realizados pelos associados que a direcção designe, sendo a sua aceitação obrigatória. Será compensado somente do material utilizado e não as horas despendidas, ficando a favor da Associação a remuneração mencionada.

3.º O orçamento anual será o resultante da cobrança das jóias iniciais adicionado às quotas.

Artigo 12.º

Regime de administração, contabilidade e documentação

A Associação disporá de uma relação actualizada dos seus associados, e terá uma contabilidade que permita obter a imagem fiel do património, do resultado e da situação financeira da organização, assim como das actividades realizadas.

Artigo 13.º

Data do encerramento do exercício anual

1 — A data do encerramento do exercício anual será a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — No fim do mandato, a direcção cessante deverá apresentar as contas do exercício desse mesmo ano, após 30 dias, à nova direcção.

Registados em 5 de Dezembro de 2008, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 64, a fl. 87 do livro n.º 2.

ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados **Cancelamento do registo dos estatutos**

Por sentença de 4 de Outubro de 2007 da 2.ª Vara de Competência Mista do Tribunal Judicial de Vila Nova de Gaia, confirmada, parcialmente, por Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18 de Setembro de 2008 e transitada em julgado em 6 de Outubro de 2008, proferida no processo n.º 2638/07, que o Ministério Público moveu contra a ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados, foi declarada a nulidade dos estatutos

e a consequente extinção da referida associação de empregadores, por os estatutos violarem o n.º 2 do artigo 515.º, as alíneas d), i) e j) do n.º 1 do artigo 516.º, a alínea b) do n.º 1 do artigo 510.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 512.º, todos do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos da ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados, efectuado em 23 de Janeiro de 2007, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos — Eleição em 23 de Abril de 2008 para o mandato do triénio (2008-2010).

Direcção:

Presidente — Dr. António Soares Franco, em representação da José Maria da Fonseca Vinhos, S. A.

Directores:

Engenheiro Nuno Cancellia de Abreu, em representação da Quinta da Alorna Vinhos, L.^{da}

Leandro Antunes, em representação da Caves d'Aloga, L.^{da}

Engenheiro Nuno Santos, em representação da ENO-PORT — Dom Teodósio, S. A.

José Maria Reis e Silva, em representação da COMTEMP — Companhia dos Temperos, L.^{da}

Engenheiro Manuel Lança Cordeiro, em representação da FINAGRA, S. A.

Jorge Paiva Raposo, em representação da Bacalhôa Vinhos de Portugal, S. A.

George Sandeman, em representação da Sogrape Vinhos, S. A.

Diogo Saraiva e Sousa, em representação da Pernod-Ricard Portugal, S. A.

Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética — Eleição em 26 de Março de 2008 para o mandato do triénio de 2008-2010 — Substituição.

Na direcção, eleita em 26 de Março de 2008, para o mandato de 3 anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, o vice-presidente eleito, em representação da Mateace Electricidade, S. A., Dr. Rui Manuel Gonçalves Dantas, é substituído pelo engenheiro Carlos Filipe Jesus Pereira Barros, com o bilhete de identidade e contribuinte n.ºs 2522858 e 124634915, respectivamente.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — BCP — Alteração

Alteração, aprovada em 24 de Novembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008.

Comissão eleitoral

Artigo 19.º

1 — Eleição e composição:

- a)
- b)

2 — Atribuições da comissão eleitoral:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l) Agir de forma a criar condições ao exercício do direito de voto por parte de todos os trabalhadores de Empresa;
- m)

3 — Modo de funcionamento da comissão eleitoral:

- a)
- b)
- c)

4 — Duração do mandato:

- a)

Registados em 5 de Dezembro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 131/2008, a fl. 133 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CAETANOBUS Fabricação de Carroçarias, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 14 de Novembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

.....

a) *(Mantém-se.)*

b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores [...]

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 40.º

Composição

3 — Se a substituição for global, o plenário elege a comissão eleitoral [...]

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos seus membros em efectividade de funções, cabendo ao coordenador da mesma voto de qualidade em caso de empate na deliberações.

Artigo 53.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate de qualquer deliberação. Tem direito a fazer parte da CE um delegado designado por cada uma das candidaturas.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

3 — *(Eliminação deste número, passando, consequentemente, o n.º 4 a n.º 3.)*

Registados em 3 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 250.º, n.º 5, alínea b), do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 130/2008, a fl.133 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Organização Gráfica Calheiros, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Organização Gráfica Calheiros, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Novembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Dando cumprimento ao estipulado no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, informamos VV. Ex.^{as} que no dia 6 de Março de 2009 irá realizar-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Organização Gráfica Calheiros, S. A., com sede na Rua das Macieiras, 220, 4445-502 Ermesinde, concelho de Valongo, distrito do Porto.»

(Seguem as assinaturas de 56 trabalhadores.)

RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 2 de Dezembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, convocam-se todos os trabalhadores da empresa RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., sita na Zona Industrial, Santa Cita Asseiceira, Tomar, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a realizar no dia 3 de Março de 2009.»

EDP Comercial — Comercialização de Energia, S. A.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, foi publicada a convocatória para os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa em epígrafe.

Considerando que a empresa em que vai ocorrer o acto eleitoral foi erradamente identificada, procede-se à sua rectificação.

Assim, no índice do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, e na p. 4536 do mesmo *Boletim*, onde se lê:

«EDP Comercial — Comercialização de Energia, S. A.»

deve ler-se:

«Serviner EDP — Serviços de Energia, S. A.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Mora Portugal — Sociedade Unipessoal, L.^{da} — Eleição em 2 de Dezembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008.

Efectivo:

Rui Miguel da Silva Sá, bilhete de identidade n.º 11873391, de 19 de Março de 2002, emitido em Lisboa.

Suplente:

Bruno Miguel Gonçalves da Silva, bilhete de identidade n.º 12959666, de 21 de Agosto de 2007, emitido em Viana do Castelo.

Registados em 5 de Dezembro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 91/2008, a fl. 30 do livro n.º 1.

