

Boletim do Trabalho e Emprego

28

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)

€ 5,88

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 28	P. 3207-3262	29-JULHO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3211
Organizações do trabalho	3256
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- LACTOGAL — Produtos Alimentares, S. A. — Autorização de laboração contínua Pág. 3211

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 3212
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT (pessoal fabril — norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química 3213
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 3214
- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros 3216
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro 3217
- Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT e das suas alterações entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal 3218

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras 3220
- CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (Armazéns) — Alteração salarial e outras 3222

— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras	3226
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras	3229
— ACT entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras	3230
— ACT entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração salarial e outras	3232
— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L. ^{da} (Albarraque e CEDIS) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global	3234
— CCT entre a ARNICA — Assoc. Regional do Norte da Ind. e Comércio Alimentar e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias — Integração em níveis de qualificação	3248
— CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hóteis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Integração em níveis de qualificação	3250
— ACT entre a Brisa, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Integração em níveis de qualificação	3252
— AE entre a SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L. ^{da} , e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação	3253
— CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação	3253
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	3254

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sind. dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta	3256
---	------

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— FEPICOP — Feder. Portuguesa da Ind. da Construção e Obras Públicas — Alteração	3257
--	------

II — Direcção:

— AOP — Assoc. Marítima e Portuária	3259
— FEPICOP — Feder. Portuguesa da Ind. da Construção e Obras Públicas	3259

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A. — Alteração 3260

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— SECLA — Sociedade de Exportação e Cerâmicas, S. A. 3261

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— Administração do Porto de Lisboa — APL, S. A. 3262

— Fundação Dois Portos, S. A. 3262



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

LACTOGAL — Produtos Alimentares, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa LACTOGAL — Produtos Alimentares, S. A., com sede na Rua do Campo Alegre, 830, 5.º, Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas em Modivas, Vila do Conde.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicáveis os contratos colectivos de trabalhos para a indústria de lacticínios publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17, 24, 21 e 10, respectivamente de 8 de Maio de 2003, de 29 de Junho de 2002, de 8 de Junho de 1998 e de 15 de Março de 1976, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões essencialmente de ordem técnica e económica, invocando:

Tratar-se de uma nova e moderna unidade industrial, com uma capacidade de produção que, mercê de um investimento global de enorme grandeza, a torna uma das maiores da Europa no sector;

Terem sido instalados os mais modernos equipamentos para tratamento e empacotamento de leite;

Considerando o objecto da empresa, o acima referido, ser o leite um produto de origem animal altamente perecível que não se compadece com delongas no seu tratamento, empacotamento ou transformação.

Pelo que entende ser indispensável, para atingir os objectivos propostos, a rentabilização do investimento concretizado e o aproveitamento da capacidade de produção instalada e obviar à deterioração da matéria-prima, que a laboração se processe em regime contínuo.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) No que se refere à consulta das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, existindo delegados sindicais afectos a dois sindicatos, foi-lhes solicitado os competentes pareceres. O parecer do SPL — Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, transmitido verbalmente pelos seus responsáveis, foi favorável ao regime de laboração pretendido, enquanto o STIAN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte se manifestou, de diversas formas, contra o requerido;
- 2) O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa;
- 3) A conflitualidade provocada pelo processo de transferência para a nova unidade industrial e assumida pelas organizações sindicais representativas dos trabalhadores se encontra esbatida, como o reflectem os acordos de transferência alcançados e a intervenção esclarecedora, conciliadora e orientadora do organismo da administração com competência inspectiva na área laboral, em ligação com as diversas partes envolvidas;
- 4) O licenciamento do estabelecimento industrial se encontra em curso, tendo sido concedida, pela Direcção Regional de Agricultura, autorização para laborar provisoriamente.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa LACTOGAL — Produtos Alimentares, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais sitas em Modivas, Vila do Conde.

Lisboa, 6 de Julho de 2006. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Jaime de Jesus Lopes Silva*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

O contrato colectivo de trabalho entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade da indústria de carnes, que inclui o abate de animais, o corte e a desmancha dos mesmos, bem como a respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores no seu âmbito, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo da avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 6034, dos quais 3532 (58,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 971 (16,1%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7%. É nas empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades (5,2%), o abono para falhas (5,2%), os direitos dos trabalhadores nas deslocações (5,2%) e o subsídio de refeição (14,3%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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 empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade da tabela salarial em vigor idêntica à da convenção. Em obediência aos mesmos objectivos, assegura-se, ainda, a produção de efeitos das cláusulas de conteúdo pecuniário a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 24.ª não são objecto de retroactividade porque incidiriam sobre deslocações anteriormente efectuadas, e as correspondentes despesas, quando inferiores aos novos valores, já não podem ser mais elevadas.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2006, na sequência do qual foram deduzidas oposições pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e pela AFABRICAR — Associação dos Fabricantes de Produtos Carneos. O sindicato opõe-se à extensão aos trabalhadores do sector por si representados abrangidos pelo contrato colectivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2000, e aos trabalhadores das empresas outorgantes do ACT que celebrou com a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras. A associação de empregadores opõe-se à extensão às empresas nela filiadas, que estão abrangidas por convenção própria, cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003. Considerando que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, são excluídas do âmbito da extensão as relações de trabalho referidas pelas associações oponentes.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das 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 continente.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade da indústria de carnes, incluindo o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

- a) Trabalhadores filiados no SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas;
- b) Empregadores filiados na AFABRICAR — Associação dos Fabricantes de Produtos Cárneos;
- c) Empregadores outorgantes do ACT entre a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 2004, e 45, de 8 de Dezembro de 2005.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial em vigor produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 24.ª, sobre deslocações, produzem efeitos a partir de 1 de Dezembro de 2005.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade 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, até ao limite de seis.

Lisboa, 13 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT (pessoal fabril — norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

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 dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril — norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujos 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, 13 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril — norte) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, se dediquem à mesma actividade. A FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, por seu turno, requereu a extensão, na mesma área e no mesmo âmbito, às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações outorgantes e trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo da avaliação do impacto da extensão das tabelas

salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções, com exclusão dos praticantes e dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 658, dos quais 261 (39,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 84 (12,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4%. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 2,44%, e o subsídio de turno, com um acréscimo entre 10,5% e 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.

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

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

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

Assim, verificando-se as 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 (pessoal fabril — norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT (pessoal fabril — norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2005.

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, até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. 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 do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujos 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, 13 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

As alterações ao 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 outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, 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 de comércio e serviços no distrito de Setúbal.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 7529, dos quais 63,9% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 2272 (30,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 5,8%, o valor da alimentação dos trabalhadores da hotelaria e algumas ajudas de custo para deslocações, em 2,69%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange a actividade de salões de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenção colectiva celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta actividade e que outorga convenções cujas extensões se aplicam no distrito de Setúbal, a presente extensão abrangerá apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangeram 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 abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 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.

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

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

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 do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do 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 outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, são estendidas, no distrito de Setúbal:

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

fissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, 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, à excepção da cláusula 18.ª, n.º 3, relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles 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 do contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Tra-

balho, cujos 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, 13 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, malas, componentes para calçado e luvas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. No entanto, não foi possível proceder ao estudo da avaliação do impacto da extensão, devido às alterações na estrutura das tabelas salariais e na designação das várias categorias. Contudo, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2003, que no sector abrangido pela convenção existem 46 618 trabalhadores por conta de outrem. Foi, ainda, possível relacionar algumas categorias profissionais constantes dos quadros de pessoal de 2003 com as da convenção, tendo-se elaborado uma amostra com 26 513 trabalhadores a tempo completo.

Actualizadas as retribuições médias efectivas destes trabalhadores com base no aumento médio ponderado das convenções colectivas de trabalho publicadas em 2004 e 2005, apurou-se que 13 672 trabalhadores (51,6% da amostra) auferem retribuições médias inferiores às convencionais em entre 0,1% e 1,5%.

A convenção actualiza ainda o subsídio de alimentação com um acréscimo de 5,88%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições fixadas para o praticante em todas as 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.

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 con-

venção, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais e do subsídio de alimentação 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 será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, a aproximação das 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 do CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, malas, componentes para calçado e luvas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) As 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 categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições do praticante, previstas em todas as tabelas salariais, 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 — 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, previsto no n.º 1 da cláusula 54.ª, produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 2006.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 13 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 889, dos quais 548 (61,6%) auferem retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção, sendo que 378 (42,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 7,6%, e os prémios de antiguidade, com acréscimos de 2,8%.

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

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 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 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 APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, são estendidas, no território do continente:

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

Artigo 2.º

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

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

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT e das suas alterações entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho e respectivas alterações, na parte ainda em vigor, entre a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11, de 22 de Março de 2004, 7, de 22 de Fevereiro de 2005, 12, de 29 de Março de 2005, e 6, de 15 de Fevereiro de 2006, e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 13 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2004, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de

22 de Fevereiro de 2005, com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 12, de 29 de Março de 2005, e 6, de 15 de Fevereiro de 2006, e o contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções em causa às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

O CCT celebrado pela FETESE de 2004 é uma revisão global; o de 2005 compreende matéria não regulada na alteração de 2006, nomeadamente a descrição das funções de rececionista/engomador(a), e o de 2006 procede à actualização da tabela salarial e do subsídio de refeição. Assim, as convenções de 2004 e 2005 apenas serão objecto de extensão nas matérias em vigor. O CCT celebrado pela FESETE é uma primeira convenção.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no âmbito do CCT celebrado pela FETESE e da respectiva portaria de extensão, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo abrangidos pela referida convenção, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 752, dos quais 492 (65,4%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 208 (27,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção de 2006 actualiza o subsídio de refeição (2,5%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial do CCT celebrado pela FESETE, por se tratar de uma primeira convenção.

No sector de actividade abrangido pelas convenções existem outras celebradas pela ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria. Esta Associação, no entanto, cessou a sua actividade, de acordo com comunicação da sua direcção ao Ministério responsável pela área laboral.

Tendo, ainda, em consideração que a actividade abrangida pelas convenções é igualmente abrangida pelos CCT celebrados pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras, entende-se que é conveniente ressaltar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam 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 pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções de 2006.

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT e das suas alterações entre a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 2004, e das suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 12, de 29 de Março de 2005, e 6, de 15 de Fevereiro de 2006, e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e de tinturaria 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 que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das 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 nas associações de empregadores outorgantes dos CCT entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário dos CCT publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 6 e 16, de 15 de Fevereiro e 29 de Abril de 2006, respectivamente, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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 quatro.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, dá nova revisão à seguinte matéria:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem as actividades de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Braga, Évora e Faro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 210 empresas e o de trabalhadores a 5000.

Cláusula 2.ª

Vigência

.....

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 27.ª

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 250 (€ 7500 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 20.

Cláusula 57.ª

Pão de alimentação

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 1998, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutra tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de € 1,10.

Cláusula 58.ª

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,80 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

ANEXO III
Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Horário normal	Horário especial
Sector de Fabrico:		
Encarregado de fabrico	465	586
Amassador	450	550
Forneiro	450	550
Ajudante de padaria de 1. ^a	402	500
Ajudante de padaria de 2. ^a	396,50	450
Aprendiz do 2. ^o ano	385,90	390
Aprendiz do 1. ^o ano	312	328,50
Sector de Expedição e Vendas:		
Encarregado de expedição	453	538
Caixeiro-encarregado	450	522
Distribuidor motorizado (a)	450	550
Caixeiro (a) (b)	385,90	421
Caixeiro auxiliar	385,90	421
Distribuidor (a)	385,90	421
Ajudante de expedição	385,90	421
Empacotador	385,90	421
Servente	385,90	421
Aprendiz de expedição e venda do 2. ^o ano ...	385,90	390
Aprendiz de expedição e venda do 1. ^o ano ...	312	328,50
Sector de Apoio e Manutenção:		
Oficial de 1. ^a	450	536,50
Oficial de 2. ^a	412,50	502
Oficial de 3. ^a	395	480
Pré-oficial (EL)	385,90	430,50
Pré-oficial (CC)	385,90	430,50
Praticante do 2. ^o ano (MET)	385,90	430,50
Praticante do 1. ^o ano (MET)	385,90	430,50
Aprendiz do 3. ^o ano	385,90	430,50
Aprendiz do 2. ^o ano	385,90	390
Aprendiz do 1. ^o ano	312	328,50

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.
(b) V. cláusula 27.^a-A (prémio de vendas).

Lisboa, 23 de Março de 2006.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Fernando da Conceição Nunes Trindade, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

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

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

6 de Julho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 6 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado, *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

SIEL — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 6 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
 Sindicato da Construção Civil da Horta;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 6 de Julho de 2006. — A Direcção: *José Alberto Valério Dinis* — *Maria de Fátima Marques Mesias*.

Depositado em 17 de Julho de 2006, a fl. 139 do livro n.º 10, com o n.º 159/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (Arma-zéns) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT abrange todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

- Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);
- Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);
- Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados no sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.ª

Princípio geral

- 1 —
- 2 —

Cláusula 17.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 18.ª

Substituições temporárias

- 1 —
- 2 —

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,31 por cada dia de trabalho.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 —

2 —

3 —

4 —

a)

b)

5 —

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 44,38 ou efectuado o pagamento destas despesas contra a apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção do empregador.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — € 2;
- b) Almoço ou jantar — € 8,83;
- c) Ceia — € 2,64;
- d) Dormida — € 25,71.

3 —

4 —

a)

b)

5 —

6 —

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio no valor mensal de € 40,40.

2 —

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Segurança social

.....

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO X

Direitos especiais

.....

Cláusula 44.^a

Direitos da mulher trabalhadora

.....

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g)

Cláusula 45.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 46.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 —

2 —

3 —

Cláusula 47.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 26,82. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

Cláusula 48.^a

Formação profissional

1 —

2 —

3 —

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Casos omissos

1 —

2 —

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

.....

Cláusula 51.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005.

Cláusula 52.^a

Produção de efeitos

A tabela de remunerações mínimas mensais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

ANEXO I

Categorias profissionais

.....

ANEXO II

Condições de admissão. Dotações. Acessos. Outras condições específicas

.....

ANEXO III-A

Remunerações mínimas mensais — Tabela da AEVP

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006)

(Valores em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
A	Analista principal	967,75
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	901,45
C	Caixeiro-chefe de secção	852,98
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químico) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) ... Encarregado de refeitório Fogueiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	771,08
E	Motorista de pesados	744,91
F	Ajudante de encarregado de armazém Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogueiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	729,30
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químico) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	695,87
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento	675,81
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	655,76
	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro)	

(Valores em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
J	Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	645,16
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	556,59
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	525,94
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	429,56
O	Paquete de 16 e de 17 anos Profissional de armazém de 16 e de 17 anos ... Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 349,32

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-B**Remunerações mínimas mensais — Tabela da ANCEVE-ACIBEV**

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006)

(Valores em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
A	Analista principal	736,42
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	691,25
C	Caixeiro-chefe de secção	647,12
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químico) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) ... Encarregado de refeitório Fogoeiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	583,57
E	Motorista de pesados	569,38
F	Ajudante de encarregado de armazém Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogoeiro de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	555,20

(Valores em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogoeiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químico) Serralheiro mecânico de 3.ª Tanoeiro Torneiro mecânico de 3.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	524,21
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento	510,03
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	495,32
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	487,96
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	431,24
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	427,57
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	385,54
O	Paquete de 16 e de 17 anos Profissional de armazém de 16 e de 17 anos ... Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 308,33

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 12 de Junho de 2006.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

Pela ANCEVE — Associação Nacional das Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

José Ayres Gomes de Dornellas Cysneiros, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 19 de Julho de 2006, a fl. 139 do livro n.º 10, com o n.º 163/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT abrange todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);
Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados no sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípio geral

- 1 —
- 2 —

Cláusula 17.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

- 1 —
- 2 —

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,31 por cada dia de trabalho.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

- 1 —

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- a)
- b)
- 5 —

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 44,38 ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção do empregador.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — € 2;
- b) Almoço ou jantar — € 8,83;
- c) Ceia — € 2,64;
- d) Dormida — € 25,71.

- 3 —
- 4 —
- a)
- b)
- 5 —
- 6 —

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio no valor mensal de € 40,40.

- 2 —

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Segurança social

.....

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 44.^a

Direitos da mulher trabalhadora

.....

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)

Cláusula 45.^a

Direitos dos trabalhadores menores

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 46.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 47.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 26,82. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

- 2 —

Cláusula 48.^a

Formação profissional

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Casos omissos

1 —

2 —

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

.....

Cláusula 51.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente CCT consideram-se expressamente no seu conjunto mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005.

Cláusula 50.^a

Produção de efeitos

A tabela de remunerações mínimas mensais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

ANEXO I

Categorias profissionais

.....

ANEXO II

**Condições de admissão, dotações, acessos,
outras condições específicas**

.....

ANEXO III-A

Remunerações mínimas mensais — Tabela da A EVP

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006)

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	1 104,81

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	991,16
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	880,84
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	837,38
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	782,78
VI	Segundo-escriturário Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ... Perfurador/verificador Demonstrador	730,97
VII	Telefonista de 1. ^a	674,70
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	629,57
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	575,53
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	532,07
XI	Paquete até 17 anos	(*) 369,94

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Remunerações mínimas mensais — Tabela da ANCEVE — ACIBEV

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006)

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	849,87
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	803,65

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
III	Chefe de secção	681,79
	Guarda-livros	
	Programador	
	Chefe de vendas	
IV	Secretário(a) de direcção	629,79
	Correspondente de línguas estrangeiras	
	Inspector de vendas	
V	Primeiro-escriturário/caixa	596,17
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	
	Prospector de vendas (sem comissões)	
	Promotor de vendas (sem comissões)	
	Vendedor (sem comissões)	
VI	Segundo-escriturário	569,91
	Cobrador	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Perfurador/verificador	
	Demonstrador	
VII	Telefonista de 1. ^a	504,78
VIII	Telefonista de 2. ^a	468,01
	Contínuo	
	Porteiro	
IX	Estagiário do 2. ^o ano	428,09
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	
X	Prospector de vendas (com comissões)	400,25
	Promotor de vendas (com comissões)	
	Vendedor (com comissões)	
	Estagiário do 1. ^o ano	
	Dactilógrafo do 1. ^o ano	
	Servente de limpeza	
Contínuo (menos de 21 anos)		
XI	Paquete até 17 anos	(*) 308,33

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 12 de Julho de 2006.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

José Ayres Gomes de Dornellas Cysneiros, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 19 de Julho de 2006, a fl. 139 do livro n.º 10, com o n.º 162/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho de carnes filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

2 — A presente CCT abrange os concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de 12 meses.

ANEXO I

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006

	Em euros
Primeiro-oficial	530
Segundo-oficial	485,60
Caixa	441,50
Ajudante (a)	430,50
Embalador (supermercado)	419,50
Servente (talhos)	408,50
Servente (fressureiro)	408,50
Praticante até 17 anos	397,50
Praticante até 16 anos	397,50

Abono mensal para falhas — € 19.

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 39,50.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 39,50.

Aveiro, 6 de Junho de 2006.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Jorge Manuel Pinho Silva, presidente da direcção.

Pela Associação Comercial de Ovar e São João da Madeira:

Jorge Daniel Henriques, presidente da direcção.

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

Verónica Liliana Pinto da Conceição Soares, mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

António Fernando Vieira Pinheiro, membro do secretariado.

Depositado em 19 de Julho de 2006, a fl. 139 do livro n.º 10, com o n.º 161/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o Sínd. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1 — Entre as Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.,

CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., CAIXAWEB — Serviços Técnicos e de Consultoria, S. A., IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., e SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E., e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2 — As alterações agora introduzidas no ACT produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2006, com excepção das relativas às despesas com deslocações e remuneração de trabalho suplementar, que produzem efeitos a partir da publicação da presente revisão.

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de € 38 por cada cinco anos de serviço efectivo contados desde a data da sua admissão na empresa.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Eliminado.*)

6 — (*Eliminado.*)

Cláusula 45.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 9,90, que será pago mensalmente.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

Cláusula 48.^a

Deslocações ao serviço da empresa

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

d) (*Igual.*)

e) (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — € 46,80;
b) No estrangeiro — € 163,20.

5 — (Iguar.)

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 14,60.

7 — (Iguar.)

8 — (Iguar.)

9 — (Iguar.)

10 — (Iguar.)

11 — (Iguar.)

12 — (Iguar.)

13 — (Iguar.)

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais no montante de € 137 150.

15 — (Iguar.)

Cláusula 49.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor de € 23,40.

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

Cláusula 50.^a

Subsídio de estudo

São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

	Euros por trimestre
a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	26
b) Do 5.º e 6.º ano de escolaridade	36,70
c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	45,60
d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	55,30
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	63,40

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

4 — (Iguar.)

5 — (Iguar.)

6 — (Iguar.)

7 — (Iguar.)

8 — (Iguar.)

9 — É garantida uma indemnização no valor de € 137 150, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

ANEXO I

Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.	Instituição financeira de crédito (locação financeira, <i>factoring</i> e crédito).	65 210
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários.	67 130
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário.	65 230
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de pensões, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de pensões.	66 020
Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A.	Capital de risco	65 230
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A.	Consultoria e programação informática na área de produtos financeiros e de seguros.	72 200
CAIXAWEB — Serviços Técnicos e de Consultoria, S. A.	Prestação de serviços técnicos e de consultoria.	74 140
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A.	Aquisição de imóveis para revenda e gestão imobiliária.	70 120
SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.	Prestação de serviços às empresas agrupadas.	70 320

ANEXO II

Categorias profissionais

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A — Direcção	Director	12
	Director-adjunto	11
	Subdirector	10
B — Chefia e técnicas	Técnico do grau I	10
	Coordenador de zona	9
	Chefe de departamento	9
	Técnico do grau II	8
	Chefe de serviço	8
	Técnico do grau III	7
	Chefe de secção	7
C — Apoio administrativo e operacional	Técnico do grau IV	6
	Secretário	5
	Administrativo	3
D — Auxiliares	Telefonista/recepcionista	1
	Motorista/contínuo	1

ANEXO IV
Tabela salarial

Níveis	Valor (em euros)
13	2 921
12	2 542
11	2 218
10	1 893,50
9	1 569
8	1 352,50
7	1 136,50
6	974
5	866,50
4	757,50
3	649,50
2	596
1	541,50

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, são abrangidos por este acordo nove empresas e, potencialmente, 474 trabalhadores.

Lisboa, 4 de Julho de 2006.

Pelas empresas Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S.A., FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A., CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., CAIXA-WEB — Serviços Técnicos e de Consultoria, S. A., IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., e SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.:

Maria Sofia Gonçalves Saías, mandatária.
António Martins Borrego, mandatário.
Rui Miguel Guerreiro de Moura, mandatário.
Fernando António Salsinha Amador, mandatário.
Joaquim Louro Pereira da Rosa, mandatário.
Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Morais Sarmento, mandatária.
Maria Manuela Claro Campos Martins Borges, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Socero Pimentel, mandatário.
Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.
Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo do Amaral Alexandre, mandatário.
Maria Alice Martins, mandatário.

Depositado em 19 de Julho de 2006, a fl. 139 do livro n.º 10, com o n.º 160/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1 — Entre as Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.,

CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A., CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., CAIXAWEB — Serviços Técnicos e de Consultoria, S. A., IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., e SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E., e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

2 — As alterações agora introduzidas no ACT produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2006, com excepção das relativas às despesas com deslocações e remuneração de trabalho suplementar, que produzem efeitos a partir da publicação da presente revisão.

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 41.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de € 38 por cada cinco anos de serviço efectivo contados desde a data da sua admissão na empresa.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Eliminado.)*

6 — *(Eliminado.)*

Cláusula 45.ª

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 9,90, que será pago mensalmente.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 48.ª

Deslocações ao serviço da empresa

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

3 — (Iguar.)

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — € 46,80;
- b) No estrangeiro — € 163,20.

5 — (Iguar.)

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 14,60.

7 — (Iguar.)

8 — (Iguar.)

9 — (Iguar.)

10 — (Iguar.)

11 — (Iguar.)

12 — (Iguar.)

13 — (Iguar.)

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais no montante de € 137 150.

15 — (Iguar.)

Cláusula 49.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor de € 23,40.

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

Cláusula 50.^a

Subsídio de estudo

São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

	Euros por trimestre
a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	26
b) Do 5.º e 6.º ano de escolaridade	36,70
c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	45,60
d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	55,30
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	63,40

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

4 — (Iguar.)

5 — (Iguar.)

6 — (Iguar.)

7 — (Iguar.)

8 — (Iguar.)

9 — É garantida uma indemnização no valor de € 137 150, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

ANEXO I

Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.	Instituição financeira de crédito (locação financeira, <i>factoring</i> e crédito).	65 210
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários.	67 130
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário.	65 230
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de pensões, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de pensões.	66 020
Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A.	Capital de risco	65 230
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A.	Consultoria e programação informática na área de produtos financeiros e de seguros.	72 200
CAIXAWEB — Serviços Técnicos e de Consultoria, S. A.	Prestação de serviços técnicos e de consultoria.	74 140
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A.	Aquisição de imóveis para revenda e gestão imobiliária.	70 120
SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.	Prestação de serviços às empresas agrupadas.	70 320

ANEXO II

Categorias profissionais

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A — Direcção	Director	12
	Director-adjunto	11
	Subdirector	10
	Técnico do grau I	10
B — Chefia e técnicas	Coordenador de zona	9
	Chefe de departamento	9
	Técnico do grau II	8
	Chefe de serviço	8
	Técnico do grau III	7
	Chefe de secção	7
	Técnico do grau IV	6

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
C — Apoio administrativo e operacional	Secretário	5
	Administrativo	3
D — Auxiliares	Telefonista/recepcionista ...	1
	Motorista/contínuo	1

ANEXO IV
Tabela salarial

Níveis	Valor (em euros)
13	2 921
12	2 542
11	2 218
10	1 893,50
9	1 569
8	1 352,50
7	1 136,50
6	974
5	866,50
4	757,50
3	649,50
2	596
1	541,50

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, são abrangidos por este acordo nove empresas e, potencialmente, 474 trabalhadores.

Lisboa, 4 de Julho de 2006.

Pelas empresas Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S.A., FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A., CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., CAIXA-WEB — Serviços Técnicos e de Consultoria, S. A., IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., e SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.:

Maria Sofia Gonçalves Saias, mandatária.
António Martins Borrego, mandatário.
Rui Miguel Guerreiro de Moura, mandatário.
Fernando António Salsinha Amador, mandatário.
Joaquim Louro Pereira da Rosa, mandatário.
Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Morais Sarmento, mandatária.
Maria Manuela Claro Campos Martins Borges, mandatária.

Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos:

João Artur Fernandes Lopes, mandatário.
Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, mandatário.

Depositado em 14 de Julho de 2006, a fl. 138 do livro n.º 10, com o n.º 158/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.ª (Albarraque e CEDIS) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

O AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.ª (Albarraque e CEDIS, e o SETAA — Sin-

dicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2001 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003, é revisto globalmente da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat — Produtos Alimentares, L.ª, sita em Linhó (Albarraque), Sintra, CAE 15510 e 15982 — Indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, neste local, bem como os CEDI de Águas de Moura, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente AE abrange a empresa, nos estabelecimentos indicados no número anterior, e um universo de 118 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego*, em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e serão revistas anualmente.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

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

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

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

8 — Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases posteriores do processo negocial.

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

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita referente à matéria que se pretende seja revista.

3 — A contraproposta, igualmente escrita, deve ser enviada nos 45 dias subsequentes à recepção da proposta.

4 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos 15 dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento.

3 — A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas neste AE.

4 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço da empresa e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 5.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais e níveis de remuneração

1 — Os profissionais abrangidos por este AE serão classificados pela empresa, de harmonia com as funções que predominantemente desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I deste AE.

2 — É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

3 — As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica o presente AE são distribuídas, nos termos do anexo I, em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 7.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a promoção de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2 — Os trabalhadores ascenderão à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada pelo anexo II.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — O período experimental nos contratos sem termo tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo tratando-se de contratos com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite, casos em que será de 15 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, desde que não tenha havido qualquer interrupção do mesmo.

4 — As partes podem prescindir do período experimental, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei, ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na lei e no disposto nas cláusulas 14.^a do presente AE;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador direito de agir de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 13.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Nos termos do número anterior, quando os serviços desempenhados correspondam a substituição inte-

gral de outro trabalhador de categoria superior por mais de 10 dias úteis, o substituto receberá a retribuição equivalente ao exercício da categoria daquele no período que durar a substituição e desde o seu início.

4 — Com ressalva do disposto no número anterior, quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 14.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades permanentes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

Cláusula 15.^a

Quadro de pessoal

A empresa obriga-se a anualmente remeter cópia do quadro de pessoal ao sindicato, bem como tê-lo afixado em local próprio e visível.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

Cláusula 17.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da actividade sindical e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 18.^a

Local de trabalho e transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área atribuída ao estabelecimento a que seja adstrito.

2 — A entidade patronal, por necessidades de organização, ou se a mesma resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se o mesmo provar que essa transferência lhe causa prejuízo sério.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço, com regresso diário à residência, deverá aos mesmos ser assegurado:

- a) O transporte desde o local habitual de trabalho, ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou
- b) Um subsídio de 30% do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido em viatura própria;
- c) Subsídio de alimentação nos termos do n.º 2.

2 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço sem regresso diário à residência, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

- a) 30% do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,55;

Almoço ou jantar — € 9,17;

Ceia — € 3,32;

Alojamento com pequeno-almoço — € 22,94.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este será de quarenta horas, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

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

Cláusula 21.^a

Horário especial de trabalho

1 — A empresa poderá instituir um regime de duração normal definida em termos médios, podendo, neste caso, o período normal de trabalho diário ser alargado em duas horas de segunda-feira a sexta-feira ou até quatro horas ao sábado, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de quatro meses em cada ano civil e poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

3 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas, ou, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, nos mesmos termos ou ainda em aumento do período de férias de cada trabalhador.

4 — A utilização por parte da empresa do disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula implica o cumprimento do estabelecido no Código do Trabalho, nomeadamente:

- a) Prioridade pelas exigências de prestação da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Informar e consultar previamente o sindicato outorgante do presente AE, previamente com duas semanas de antecedência, no mínimo;
- c) Programar a alteração com pelo menos duas semanas de antecedência;
- d) Comunicar ao IDICT a alteração com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data da sua entrada em vigor;
- e) Afixar na empresa, em lugar apropriado e visível os mapas de horário de trabalho, com a indicação do início, termo e intervalo, antes da sua entrada em vigor;
- f) Não alterar unilateralmente os horários de trabalho acordados individualmente;
- g) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo terá sempre em conta esse facto;
- h) Os acréscimos de despesas que directamente e comprovadamente resultem das alterações constantes dos n.ºs 1 e 2 conferem ao trabalhador o direito ao seu reembolso por parte da empresa.

5 — Não estão sujeitos ao disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula os trabalhadores deficientes, menores e as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

6 — Durante o período previsto no n.º 2, a empresa só poderá recorrer à prestação de trabalho suplementar por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

7 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio mensal de € 31,50.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatórios, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso complementar, nem ao descanso diário previsto no n.º 2 da cláusula 20.^a

4 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho. Exclui-se o trabalho executado em dias normais de trabalho por colaboradores com isenção de horário, bem como o trabalho prestado para compensação de pontes e similares.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Não poderão prestar trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que as necessidades do serviço o determinem os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais

de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 20.^a deste AE.

4 — Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 27.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local na Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

O feriado do concelho do local de trabalho;
A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos na presente cláusula, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

5 — Por acordo das partes o feriado concelhio foi trocado pelo dia 13 de Junho.

Cláusula 28.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expres-

samente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3 — O período anual de férias dos trabalhadores sem contrato a termo é no mínimo de 23 dias úteis, a partir do ano de 2001.

4 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

- a) Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a oito dias úteis de férias;
- b) Quando a admissão ocorra no 2.º semestre, o direito a férias só se vence após seis meses completos de serviço efectivo.

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

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Parmalat Portugal e o trabalhador até 31 de Março de cada ano.

7 — Na falta de acordo, caberá à Parmalat Portugal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

8 — No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

9 — Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que viva há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

Cláusula 29.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação e registo dos respectivos períodos normais de trabalho em falta.

3 — O sumário da ausência a que se refere no número anterior prescreve no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas,

desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a sua justificação:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, comissões sindicais e intersindicais, comissões de higiene e segurança, comissões de trabalhadores, associações de pais e encarregados de educação e autarquias, dentro dos créditos previstos na lei;
- d) Cumprimento de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;
- e) Doação de sangue, durante todo o dia, nunca mais de uma vez por trimestre;
- f) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico assistente, sempre que não possam realizar-se fora do horário normal de trabalho e até duas vezes por mês;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, assistência inadiável a membros do agregado familiar nos termos da lei ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela Parmalat Portugal;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Em todos os casos previstos no número anterior o trabalhador deverá fazer a justificação e, quando solicitado, fazer prova da veracidade dos factos alegados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 31.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição ou período de férias ou quaisquer outras regalias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência,

o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de um ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 32.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal, mediante requerimento apresentado por escrito pelo trabalhador, poderá conceder-lhe licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres, e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para esse fim.

6 — A empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na lei para o contrato a termo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 33.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as que constam no anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste AE.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste AE.

4 — Não se considera como remuneração variável eventuais prémios por objectivos que venham a ser concedidos.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente AE, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

Cláusula 34.^a

Remuneração horária

O valor da remuneração horária é determinada pelo valor da seguinte forma:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *RM* o valor da remuneração mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 35.^a

Remuneração dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente mais elevada.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superiores e funções diferentes, passará a receber a remuneração correspondente à da categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

3 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias seguidos, em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à remuneração referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da remuneração normal na 1.^a hora;
- b) 75% da remuneração normal, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com um acréscimo mínimo de 100% da remuneração normal.

Cláusula 38.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

- a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 29%;

- b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana — 27%;
- c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável — 19%;
- d) Regime de três turnos com folgas fixas — 17%;
- e) Regime de dois turnos com folgas variáveis 18%;
- f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 15%;
- g) Regime de dois turnos com folgas fixas — 13%.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1, desta cláusula, os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

4 — Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido com excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 15 dias úteis.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20 horas de um dia e até às 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Remuneração durante as férias — subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço.

- a) A retribuição deverá ser paga antes do início daquele período, quando para tal seja expressamente solicitado pelo trabalhador.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração base auferida.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da remuneração mensal.

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

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

1 — À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3%, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

3 — A antiguidade para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir de Julho de 1999.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador abrangido pelo presente AE um subsídio de refeição de € 6,56 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2 — A empresa poderá passar do regime de fornecimento de refeição ao regime de atribuição de subsídio e vice-versa desde que ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, o sindicato outorgante do presente AE.

3 — Têm direito a receber o subsídio previsto no n.º 1 da presente cláusula os seguintes trabalhadores:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no n.º 1 desta cláusula, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho;

b) Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 20.^a deste AE que aos sábados prestem serviço.

4 — Não haverá direito ao recebimento do subsídio de refeição estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 19.^a do presente AE.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções efectivas de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de € 31,50.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo da substituição.

Cláusula 45.^a

Prémios

A empresa poderá, para além das remunerações previstas no presente AE, atribuir prémios de produtividade, assiduidade e outros, sendo que o prémio de assiduidade será acordado previamente com o sindicato outorgante.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Protecção à maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimento de múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — 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.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, é atribuída à trabalhadora

em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

7 — 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.

8 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

9 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

10 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados nos primeiros meses a seguir ao nascimento do filho.

11 — 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 desta cláusula, 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.

12 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

13 — 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 10 e 11 desta cláusula.

14 — Para além do previsto nesta cláusula aplica-se às mães, aos pais e aos avós, o previsto no CT.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 47.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência aos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível da empresa sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Os trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — Certificado de Aptidão Profissional, terão precedência para promoção.

CAPÍTULO X

Disposições regulamentadas pela lei geral

Cláusula 48.^a

Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Protecção de menores;
- e) Estatuto do trabalhador-estudante;
- f) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

CAPÍTULO XI

Direito de informação e consulta

Cláusula 49.^a

Princípio geral

1 — A Parmalat Portugal assegura aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste AE ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAA, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, de 27 de Agosto, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — A Parmalat Portugal e o SETAA, outorgantes deste AE, acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XII

Relações entre as partes outorgantes do presente AE

Cláusula 50.^a

Comissão paritária

1 — No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação do SETAA, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a constituição da referida comissão paritária.

3 — A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.

4 — A Comissão funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros serem

substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do presente AE;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente AE;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente AE;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões da comissão.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 52.^a

Reclassificação profissional

1 — A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I do presente AE.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o SETAA, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 53.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Parmalat Portugal (Albarraque e CEDIS) à data da entrada em vigor do presente AE.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

Cláusula 54.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da Parmalat Portugal (Albarraque e CEDIS), que ficam integralmente revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista competindo-lhes auxiliar na manu-

tenção do veículo, arrumar o produto dentro deste e proceder à sua entrega junto do cliente.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas ou de secretariado numa secção ou serviço, redigindo relatórios ou cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes seguimento apropriado. Recebe e classifica correio, notas de encomenda, movimentos de caixa ou operações simples contabilísticas. Preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa, nomeadamente inquéritos estatísticos, utiliza computadores pessoais ou terminais.

Assistente comercial. — É o trabalhador que apoia os gestores de conta (*key accounts*); atende clientes, resolve ou encaminha para as pessoas indicadas os problemas apresentados; atende ou contacta com inspectores de vendas para resolução de problemas, apoio administrativo e troca de informação útil. Apura as vendas por associações, elabora mapas a enviar para os inspectores de vendas; elabora fichas de abertura/alteração de clientes.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado duma secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções. Presta serviços externos em bancos, correios, notários; laboratórios, entregas várias, etc. Cuida da viatura atribuída.

Caixa. — É o trabalhador que arquiva talões de depósito e outros documentos; regista valores recebidos; efectua cópias de cheques e preenche talões de depósito; regista os recebimentos da tesouraria; faz lançamento da caixa de Lisboa; atende fornecedores. Trata as despesas com pessoal; contactos com bancos e atendimento a clientes. Arquiva a documentação da sua área; faz os depósitos de vendas a dinheiro, cobranças e emissão de recibos; actualiza base de dados de rotas e clientes; dá apoio administrativo ao CEDI; elabora folhas de caixa; lança o movimento de caixa no sistema informático, recebe a prestação de contas dos vendedores e apresenta relação dos adiantamentos existentes.

Chefe de área. — É o trabalhador a quem cabe a responsabilidade da coordenação da área geográfica atribuída. Faz o registo e análise de vendas dos agentes. Apoia a resolução de problemas com clientes (cobranças e alterações); acompanha as vendas nos clientes; procede a reuniões e negociações; implementa reunião de coordenação com inspectores de vendas; analisa as reuniões de coordenação geral da companhia. Define os objectivos. Cuida da viatura atribuída.

Chefe de secção. — É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla uma secção funcional da empresa nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou em vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as actividades dos serviços, segundo as orien-

tações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Contabilista. — Organiza e supervisa os serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística a empresas ou instituições com o objectivo de elaborar as contas; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; adapta o plano de contas a utilizar, tendo em vista o tipo de actividade, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisa a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e orientando os trabalhadores afectos a essa execução; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos para fins fiscais, estatísticos ou outros; procede ao apuramento de resultados, supervisionado o encerramento das contas e a elaboração do balanço da conta de exploração e resultados, que apresenta na forma devida e assina; efectua os desdobramentos das contas de resultados nos quadros necessários a uma clara intervenção; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração. Pode ser incumbido de fazer inquéritos ou investigações, em caso de fraude presumida, ou de participar como perito ou liquidatário em caso de falência ou de liquidação de sociedades, bem como de colaborador em auditorias.

Director. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna, as operações financeiras da empresa, dirige e coordena a política de recursos humanos e relações laborais, planeia, dirige e coordena as actividades de vendas e comercialização, define a política de vendas, organizando e dirigindo as actividades comerciais.

Economista. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o grupo de colaboradores do seu sector; coordena e supervisiona os processos de exportação; acompanha as tarefas de valorização de despesas e da contabilidade analítica; resume e agrega os elementos quantitativos fornecidos pelos outros sectores; faz previsões para valores ainda não disponíveis; prepara toda a informação de gestão (facturação, custos por produto e globais, margens operacionais, lucros, etc.); produz estatística; elabora o orçamento anual da empresa e analisa desvios sectoriais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que na sua área profissional coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, de forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Promove a logística das centrais UHT; factura guias de oferta transferidas para a fábrica; contacta com clientes e fornecedores; controla *stocks* e datas; faz previsão diária de

enchimento de natas e manteiga e logística de frescos. Confere produtos dos carros, cargas e descargas; pedidos de queijo e fiambre; controlo de vasilhame; pedidos para Itália de produtos de forno e refrigerantes sem gás; faz recepção e arquivo de documentos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição a regularização das compras às vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

Escriturário principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

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

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Gerente CEDI. — É o trabalhador a quem cabe a responsabilidade da coordenação do CEDI (Centro de Distribuição). Faz o registo e análise de vendas e o acompanhamento na chegada da rede de vendas; Apoia a resolução de problemas com clientes (entregas, cobranças e alterações); acompanha as vendas aos clientes; procede a reuniões e negociações; implementa reunião de coordenação com promotores de vendas; analisa as reuniões de coordenação geral da companhia; promove a reunião mensal com rede de vendas; elabora o fecho da conta de exploração do CEDI (Centro de Distribuição). Define objectivos, promoções e conferências de *stocks* de armazém. É responsável pelas viaturas atribuídas aos CEDI.

Gestor de conta (key accounts). — Faz a coordenação de serviço com os inspectores de vendas e, reuniões com estes para resolução dos problemas apresentados; analisa vendas diárias, semanais e mensais. Elaborar a análise dos *shoppings* de preços; procede a reuniões com os clientes com o objectivo da realização de investimentos, promoções pontuais, análise de compras, etc. implementa promoções, elabora fichas promocionais para clientes, acompanha investimentos acordados com os clientes e faz reuniões anuais de contrato, elabora o orçamento de sector. Cuida da viatura atribuída.

Gestor de conta júnior (key accounts junior). — É o trabalhador que, sob a orientação dos gestores de conta (*key accounts*), auxilia na coordenação de serviços com os inspectores de vendas, reúne com estes para resolução de problemas apresentados. Em caso de impedimento do respectivo gestor de conta, pode assumir interinamente as respectivas funções. Cuida da viatura atribuída.

Gestor de produto. — É o trabalhador que analisa as vendas dos produtos, produz e difunde informação sobre as mesmas; faz análise dos *stocks* dos produtos existentes na fábrica; atende consumidores, patrocinadores e medias; coordena acções promocionais; estuda e prepara novas embalagens ou alterações; coordena os *stocks* dos produtos importados e elabora encomendas; contacta com agências de publicidade e de relações públicas — acompanha campanhas publicitárias; analisa a publicidade da concorrência; actualiza preços; confere facturas de despesas em *marketing*; actualiza previsão de vendas; executa a análise de Nielsen; coordena e acompanha estudos de mercado; pesquisa e selecciona brindes; prepara o lançamento de novos produtos; emite tabelas de preços; acompanha o lançamento de novos produtos pela concorrência; gere os produtos com pouca validade; executa testes internos aos produtos. Faz o controlo do produto não conforme e das reclamações.

Gestor de categoria de produto. — É o trabalhador que analisa as vendas dos produtos, produz e difunde informação sobre as mesmas; faz análise dos *stocks* dos produtos existentes na fábrica; atende consumidores, patrocinadores e medias; coordena acções promocionais; estuda e prepara novas embalagens ou alterações; coordena os *stocks* dos produtos importados e elabora encomendas; contacta com agências de publicidade e de relações públicas — acompanha campanhas publicitárias; analisa a publicidade da concorrência; actualiza preços; confere facturas de despesas em *marketing*; actualiza previsão de vendas; executa a análise de Nielsen; coordena e acompanha estudos de mercado; pesquisa e selec-

ciona brindes; prepara o lançamento de novos produtos; emite tabelas de preços; acompanha o lançamento de novos produtos pela concorrência; gere os produtos com pouca validade; executa testes internos aos produtos. Faz o controlo do produto não conforme e das reclamações. Pode dirigir e coordenar um ou mais gestores de produto.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que visita clientes, resolve problemas e comunica ocorrências; controla ruptura de *stocks* nos clientes e validades de prazos; faz controlo de preços e de concorrências; observa o espaço destinado aos produtos; apoia os vendedores; analisa vendas, acções, promoções e objectivos; cuida da viatura distribuída.

Inspector de área. — É o trabalhador que regista e analisa as vendas de uma área geográfica. Acompanha, apoia e coordena os vendedores e demais pessoal adstrito à sua zona, resolve problemas e negocia com clientes. Fecha e apresenta as contas da sua área, define promoções e supervisiona os *stocks* de armazém. Pode coordenar um grupo de trabalho de inspectores de venda e visita clientes. Cuida da viatura distribuída.

Motor/distribuidor. — É o trabalhador que efectua distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto. Cuida da viatura atribuída.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz automóveis de ligeiros para transporte de passageiros, correspondência ou mercadorias. Colabora na carga, arrumação e descarga das mercadorias; executa outras tarefas similares.

Operador de centro de dados. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para registo armazenamento memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme; assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir, tratar dados e divulgar esses dados; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados; efectua operações relativas ao duplicado de segurança; executa outras tarefas similares.

Operário de armazém. — É o trabalhador que faz a separação e carregamento das cargas; separação de produtos impróprios para consumo; arrumação de cargas; limpeza do armazém e cargas; que colabora na separação dos produtos; faz recepção de produtos de fornecedores; auxilia no expediente de armazém.

Promotor de televenda. — É o trabalhador que atende telefonicamente clientes a nível nacional, anota e resolve problemas apresentados, apoia administrativamente a área comercial, verifica a precisão e a correcção ao enchimento do leite do dia; faz o controlo do leite por dia; regista notas de devolução e de fornecimentos; elabora mapas de *stocks*; actualiza clientes e rotas nas bases de dados; lança notas de encomendas.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que analisa vendas com o chefe directo; visita e negocia com clien-

tes; faz prospecção de mercado; acompanha vendedores na sua rota; faz recebimentos; analisa a jornada de trabalho com os vendedores; resolve problemas relacionados com os clientes; transmite informação dos Dracos; substitui vendedores em falta; elabora e verifica preços; contabiliza comissões e prémios dos vendedores; analisa evolução dos clientes; controla e arquiva pedidos; controla vendas; entrega produtos aos clientes; preenche fichas de alteração ou abertura de clientes; cuida da viatura distribuída.

Promotor/repositor. — É o trabalhador que procede, nos postos de venda, ao preenchimento de prateleiras e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado. Pode acompanhar o vendedor na assistência ao cliente em geral.

Secretária de administração. — É o trabalhador que apoia directamente, e dentro das suas atribuições, um ou mais administradores; assegura as actividades de comunicação e documentação do secretariado numa secção ou serviço; estenografa cartas, relatórios e outros textos; dactilografa notas estenográficas, relatórios, minutas e manuscritos; classifica a correspondência recebida e outros documentos e distribui-os por secções ou serviços; prepara processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; marca reuniões aos superiores hierárquicos; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; secretaria reuniões e elabora as respectivas actas.

Secretária de direcção. — É o trabalhador que dá apoio directo ao director do serviço; assegura as actividades de comunicação e documentação do secretariado de uma secção ou serviço; estenografa cartas, relatórios e outros textos; dactilografa notas estenográficas, relatórios, minutas e manuscritos; classifica a correspondência e outros documentos e distribui-os por secções ou serviços; prepara processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; marca reuniões aos superiores hierárquicos; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; secretaria reuniões e elabora as respectivas actas.

Servente. — É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

Subchefe de secção. — É o trabalhador predominantemente administrativo que coordena e controla um grupo de profissionais administrativos ou auxiliares.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, tendo uma alta qualificação ou experiência profissional no sector administrativo, executa as tarefas mais especializadas e, sem responsabilidade de chefia directa, pode coordenar ou controlar um grupo de administrativos.

Técnico de controlo e programação. — É o trabalhador que elabora o mapa diário de controlo de perdas de matérias-primas; faz a verificação de horas/homem gastas por produto; mapa de perdas de material de emba-

lagem, o balanço de perdas de leite magro e gorduras, o custo do leite comprado. Determina o custo industrial dos produtos fabricados; faz o controlo de vendas a granel, o mapa de rácios de devoluções, o controlo de armazenagem técnico e de material de embalagem. Valoriza testes; elabora estatísticas para o INGA/INE. E da sua responsabilidade a manutenção de aplicações de controlo dos armazéns técnicos; coordenação das exportações; elaboração/revisão dos *standards* de produção por linha de produto e os rendimentos por máquina e aparelho.

Técnico de higiene e segurança. — É o trabalhador que coordena a recolha de resíduos; divulga informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho; identifica e avalia os riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos; planeia a prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção; elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais; informa e forma sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção; organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente; afixa a sinalização de segurança nos locais de trabalho; recolhe e organiza os elementos estatísticos relativos à segurança. Esta actividade é exercida em colaboração directa com a direcção fabril e sob a orientação da entidade oficial responsável por estes serviços.

Técnico de informática. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, testa e documenta os programas destinadas a comandar o tratamento automático da informação a partir das especificações e instruções preparadas pela análise.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

Vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que elabora guias de carga, carrega a viatura de produtos, vende, entrega e arruma a mercadoria. Elaboro o preenchimento das facturas e faz recebimentos. Faz prospecção e visita possíveis clientes. Entrega os valores ao caixa e faz o preenchimento das fichas dos clientes. Cuida da viatura atribuída.

Vendedor. — É o trabalhador que vende, preenche facturas e faz recebimentos. Prospecta e visita possíveis clientes. Faz entrega e valores ao caixa, elabora e preenche as fichas dos clientes. Cuida da viatura atribuída.

Vice-director. — É o trabalhador que, em conjugação com o director da respectiva área, planeia, dirige, e coordena a administração interna, as operações financeiras da empresa; dirige e coordena a política de recursos humanos e relações laborais, planeia, dirige e coordena as actividades de venda e comercialização, define a política de vendas organizando e dirigindo as actividades comerciais. Em caso de impedimento do respectivo director assume as respectivas funções.

ANEXO II

Enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
0	Director	1 750,50
1	Vice-director	1 688
2	Chefe de serviços	1 633
	Contabilista	
	Economista	
	Gerente de CEDI	
	Gestores de categoria de produto	
	Gestor de conta (<i>key accounts</i>)	
3	Chefe de área	1 548
4	Chefe de secção	1 355
	Inspectores de área	
	Gestores de produto	
	Técnico(a) de informática	
5	Técnico(a) de controlo e programação	1 136
	Técnico(a) administrativo	
	Gestor de conta júnior (<i>key account junior</i>)	
	Inspector de vendas GIII	
	Secretário(a) de administração	
	Subchefe de secção	
6	Escriturário principal	1 081
	Encarregado (a) de armazém	
	Inspector de vendas GII	
	Operador(a) de centro de dados	
	Técnico(a) de higiene e segurança	
7	Assistente comercial	917
	Caixa	
	Escriturário(a) de 1. ^a	
	Inspector de vendas GI	
8	Escriturário(a) de 2. ^a	805
	Promotor(a) de vendas	
	Fiel de armazém qualificado	
9	Assistente administrativo	751
	Fiel de armazém principal	
	Promotor(a) de vendas	
	Vendedor(a) GII	
	Secretário(a) de direcção	
10	Fiel de armazém	695
	Telefonista/recepcionista	
11	Motorista/distribuidor	641,50
	Vendedor(a) GI	
	Vendedor(a) distribuidor(a)	

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
12	Motorista de ligeiros	587
	Operador(a) de armazém	
13	Ajudante de motorista	534
	Auxiliar administrativo(a)	
	Promotor(a)/repositor(a)	
	Servente	

Aumento mínimo garantido — é assegurado para o ano de 2006, aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, um aumento mínimo sobre o salário base auferido a 31 de Dezembro de 2005, nas seguintes percentagens:

Níveis 13, 12, 11, e 10 — 2,50 %;
 Níveis 9, 8 e 7 — 2,40 %;
 Níveis 6, 5 e 4 — 2,20 %;
 Níveis 3, 2, 1 e 0 — 2 %.

Lisboa, 14 de Julho de 2006.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da}:

Carlos Alberto Correia, na qualidade de mandatário.
Maria Anjos Afonso, na qualidade de mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado a 20 de Julho de 2006, a fl. 139, livro n.º 10, com o n.º 164/06, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ARNICA — Assoc. Regional do Norte da Ind. e Comércio Alimentar e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias — 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*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
 Contabilista/técnico oficial de contas;
 Director de serviços;
 Secretário-geral.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços;
 Inspector administrativo;

Técnico de recursos humanos;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Gerente de restauração.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Ajudante de mestre ou técnico — pessoal de fabrico de bolachas;
Chefe de cozinha;
Chefe de mesa;
Chefe de secção;
Chefe de *snack*;
Encarregado — pessoal de fabrico de biscuitaria;
Encarregado — pessoal de fabrico de bolachas;
Encarregado de armazém;
Encarregado de balcão;
Encarregado de fabrico;
Mestre — pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria;
Mestre — pessoal de fabrico de sorvetes e gelados;
Mestre ou técnico — pessoal de fabrico de bolachas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Analistas de funções;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Documentalista;
Planeador de informática;
Técnico administrativo;
Técnico de apoio jurídico;
Técnico de computador;
Técnico de contabilidade;
Técnico de estatística;
Técnico de secretariado;
Tradutor.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Controlador de informática;
Operador de computador;
Operador de tratamento de texto.

5.3 — Produção:

Ajudante de encarregado — serviços complementares;
Amassador;
Encarregada — serviços complementares;
Encarregado — serviços complementares;
Encarregado de expedição;
Forneiro;
Oficial de 1.^a — pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria;
Oficial de 1.^a — pessoal de fabrico de biscuitaria;
Oficial de 1.^a — pessoal de fabrico de bolachas;
Oficial de 1.^a — pessoal de fabrico de sorvetes e gelados;
Oficial de 2.^a — pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria;
Oficial de 2.^a — pessoal de fabrico de biscuitaria;
Oficial de 2.^a — pessoal de fabrico de bolachas;

Oficial de 2.^a — pessoal de fabrico de sorvetes e gelados;
Oficial de 3.^a — pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria;
Oficial de 3.^a — pessoal de fabrico de biscuitaria;
Oficial de 3.^a — pessoal de fabrico de sorvetes e gelados;
Panificador.

5.4 — Outros:

Cozinheiro;
Empregado de mesa de 1.^a

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cafeteiro;
Chefe de trabalhadores auxiliares;
Cobrador;
Conferente;
Distribuidor — trabalhadores de armazém;
Distribuidor — trabalhadores de panificação;
Distribuidor motorizado;
Embalador;
Empregado de balcão;
Empregado de *snack*;
Operador de máquinas auxiliares;
Recepcionista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Aspirante — pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria;
Aspirante — pessoal de fabrico de biscuitaria;
Aspirante — pessoal de fabrico de sorvetes e gelados;
Aspirante a panificador;
Auxiliar — pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria;
Auxiliar — pessoal de fabrico de biscuitaria;
Auxiliar — pessoal de fabrico de bolachas;
Expedidor ou ajudante de expedição;
Operário auxiliar — pessoal não especializado;
Operária de 1.^a — serviços complementares;
Operária de 2.^a — serviços complementares;
Operário de 1.^a — serviços complementares;
Operário de 2.^a — serviços complementares.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Copeiro;
Empregado de limpeza;
Guarda;
Porteiro;
Servente auxiliar de armazém;
Trabalhador de limpeza.

7.2 — Produção:

Ajudante serviços complementares;
Empacotador;
Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz — pessoal de fabrico de sorvetes e gelados;
Aprendiz — trabalhadores de panificação;

Aprendiz — trabalhadores de hotelaria e similares;
Estagiário;
Praticante de armazém.

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:

Encarregado-geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de mesa.

CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hóteis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — 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*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006:

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Contabilista;
Director artístico;
Director comercial;
Director de alojamento;
Director de departamento/serviços;
Director financeiro;
Director de golfe;
Director de hotel;
Director de produção de *food and beverage*;
Director de qualidade e ambiente;
Director de recursos humanos;
Director de restaurante;
Director de serviços;
Director de serviços técnicos;
Educador de infância;
Educador de infância-coordenador;
Enfermeiro;
Nutricionista;
Secretário de golfe;
Subdirector de hotel;
Técnico superior/administrativo (I e II).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;
Assistente do director de departamento;
Chefe de pessoal;
Técnico de formação;
Técnico de informática;
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro (chefe de secção);
Caixeiro-encarregado;
Chefe de *barman*;
Chefe de *bowling*;
Chefe de cozinha;
Chefe de exploração (golfe);
Chefe de gelataria;
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe de mesa;
Chefe de movimento auto;
Chefe de portaria;
Chefe de recepção;
Chefe de reservas (golfe/hotelaria);
Chefe de secção;
Chefe de secção de controlo;
Chefe/mestre pasteleiro;
Chefia — limpezas químicas e desinfecções;
Encarregado (golfe);
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado electricista;
Encarregado geral de garagem;
Encarregado de jardim;
Encarregado de refeitório (pessoal);
Encarregado de praias e piscinas;
Encarregado de pessoal de garagens;
Encarregado de telefones;
Encarregado termal;
Fogueiro-encarregado;
Governante geral de andares;
Mestre (arraís).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente de *marketing* e vendas;
Auxiliar de educação;
Chefe de compras/ecónomo;
Escanção;
Especialista;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
Secretário;
Secretário de direcção;
Técnico de higiene e segurança;
Técnico de qualidade e ambiente;
Técnico de relações públicas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Controlador;

Controlador-caixa;
Coordenador de grupos;
Escriturário de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
Operador de computador;
Recepcionista de 1.^a;
Recepcionista de 2.^a;
Recepcionista de garagem;
Recepcionista de golfe.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;
Caixeiro (1.^a, 2.^a e 3.^a);
Promotor de vendas;
Starter (golfe);
Vendedor de 1.^a e 2.^a (marinas).

5.3 — Produção:

Amassador;
Canalizador (1.^a e 2.^a);
Carpinteiro em geral (1.^a e 2.^a);
Costureiro especializado;
Electricista oficial;
Fogoeiro (1.^a, 2.^a e 3.^a);
Forneiro;
Mecânico (1.^a e 2.^a);
Mecânico de frio ou de ar condicionado (1.^a e 2.^a);
Operador de manutenção de marinas de 1.^a e 2.^a;
Operário polivalente;
Pedreiro (1.^a e 2.^a);
Pintor (1.^a e 2.^a);
Serralheiro civil (1.^a e 2.^a);
Soldador (1.^a e 2.^a);
Tractorista.

5.4 — Outros:

Animador turístico;
Barman/barmaid de 1.^a;
Barman/barmaid de 2.^a;
Cabeleireiro;
Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Calista;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Cavista;
Chefe de *caddies*;
Controlador de *room-service*;
Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
Dispenseiro;
Disc jockey;
Empregado de mesa de 1.^a;
Empregado de mesa de 2.^a;
Empregado de secção de fisioterapia;
Encarregado de *buggies* (golfe);
Fiel de armazém;
Governante de andares;
Governante de roupa e ou lavandaria;
Manicura;
Marinheiro;
Massagista de estética;
Monitor de animação e desportos;
Motorista (pesados ou ligeiros);
Nadador-salvador;
Oficial de barbeiro;
Operador de som e luzes;
Pasteleiro de 1.^a;

Pasteleiro de 2.^a;
Pedicura;
Praticante de cabeleireiro;
Ranger (golfe);
Vigilante de crianças com funções pedagógicas.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados): 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de *buggies*;
Ajudante de cabeleireiro;
Ajudante de dispenseiro/cavista;
Assador/grelhador;
Banheiro;
Banheiro de termas;
Caddie;
Cafeteiro;
Caixeiro-ajudante;
Chefe de copa;
Cobrador;
Cortador;
Costureiro;
Duchista;
Empregado de andares/quartos;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 1.^a;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de balcão/mesa de *self-service*;
Empregado de balneários;
Empregado de consultório;
Empregado de gelados;
Empregado de lavandaria;
Empregado de refeitório (pessoal);
Empregado de *snack* de 1.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de limpeza;
Encarregado de vigilantes;
Engomador;
Engomador/controlador;
Florista;
Jardineiro;
Lavador-garagista;
Oficial de rega;
Operador de máquinas de golfe;
Porteiro de 1.^a;
Porteiro de 2.^a;
Porteiro de serviço;
Roupeiro;
Telefonista;
Tratador de cavalos;
Tratador/conservador de piscinas;
Vigia;
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;
Vigilante de jogos.

6.2 — Produção:

Ajudante de electricista;
Lubrificador;
Manipulador (ajudante de padaria).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados): 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Bagageiro;
Buvete;
Copeiro;
Empregado de limpeza;
Guarda de garagem;

Guarda de lavabos;
Guarda de vestuário;
Mandarete;
Moço de terra;
Peão;
Trintanário;
Vigilante.

7.2 — Produção:

Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
Aprendiz (de todas as especialidades);
Aprendiz (secções hoteleiras);
Caixeiro praticante;
Estagiário;
Estagiário (de todas as especialidades);
Estagiário de manutenção de marinas;
Estagiário de vendedor;
Praticante de armazém.

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:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços;
Supervisor de bares;
Supervisor de restaurante.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de balcão;
Chefe de cafetaria;
Chefe de *self-service*;
Chefe de *snack*;
Subchefe de *barman*;
Subchefe de cozinha;
Subchefe de mesa;
Subchefe de recepção.

ACT entre a Brisa, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins 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 pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006:

1 — Quadros superiores:

Quadro superior (níveis I, II, III, IV e V).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Desenhador projectista;
Técnico de sinalização rodoviária;
Técnico especialista de expropriações.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de assistência a utentes;
Encarregado de laboratório;
Encarregado de portagens;
Encarregado de turno do centro coordenação operacional;
Encarregado fiscal de electricidade;
Encarregado fiscal de obras.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário;
Técnico administrativo;
Técnico administrativo especialista;
Técnico de publicidade e *marketing*;

4.2 — Produção:

Desenhador de estudos;
Desenhador de execução;
Medidor orçamentista;
Técnico conservação e manutenção de revestimento vegetal;
Técnico de electricidade;
Técnico de electrónica;
Técnico de expropriações;
Técnico de laboratório;
Topógrafo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Arquivista técnico;
Caixa.
Escriturário.

5.3 — Produção:

Auxiliar de técnico de expropriações;
Auxiliar de topografia;
Oficial electricista;
Oficial de electrónica;
Oficial de mecânica;
Oficial de obra civil;
Operador de laboratório.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Motorista;
Operador principal de posto de portagem.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém;
Empregado de serviços externos;

Operador de central de comunicações;
Operador de patrulhamento;
Operador de posto de portagem;
Operador reprográfico;
Rececionista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de operador de laboratório;
Ajudante de oficial de obra civil;
Porta-miras.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Empregado de limpeza;
Guarda.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

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:

Encarregado geral de obra civil.

AE entre a SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L.^{da}, e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo 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*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005:

1 — Quadros superiores:

Director de exploração;
Técnico de contabilidade.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;
Responsável de operações.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de bordo;
Chefe de bordo de comboios internacionais;
Chefe de armazém;
Chefe de operações;
Chefe de serviços administrativos.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.4 — Outros:

Assistente de bordo;
Assistente de bordo de comboios internacionais;
Controlador;
Cozinheiro de comboios internacionais;
Preparador-coordenador.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de armazém;
Preparador-embalador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de limpeza.

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.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de armazém;
Subchefe de operações;
Subchefe de serviços administrativos.

CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 2570, onde se lê «CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.» deve ler-se «CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.»

CCT entre a Assoc. Nacional dos Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam ao comércio por grosso e a retalho, importação e representação de veículos de duas rodas até 50 cm³ representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e, por outro, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subcrevem este CCT.

2 — Esta convenção colectiva abrange 497 empregadores e 1330 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 33.^a

Deslocações do continente para as ilhas ou vice-versa e para o estrangeiro

1 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

- a) *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*
- b) O subsídio de deslocação corresponde a € 21 diários;
- c) *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

2, 3 e 4 — *(Mantêm a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de € 18 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantêm a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais cláusulas mantêm-se com a redacção do CCT actualmente em vigor.

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Gerente comercial Chefe de escritório	753
II	Chefe de departamento, divisão ou serviço Tesoureiro Contabilista Técnico de contas Chefe de compras Chefe de vendas Caixeiro-encarregado geral Analista de sistemas	695
III	Chefe de secção (escritório) Guarda-livros Programador Caixeiro-encarregado Chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Programador de informática	667
IV	Correspondente em línguas estrangeiras . Ajudante de guarda-livros	630
V	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Caixa Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Fiel de armazém Vendedor Viajante Pracista Motorista de pesados Afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores de 1. ^a	555
VI	Segundo-escriturário Segundo-caixeiro Operador de telex Perfurador-verificador Cobrador (a) Conferente Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Motorista de ligeiros Afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores de 2. ^a	523
VII	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Telefonista Caixa de balcão Preparador-repositor Afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores de 3. ^a	478
VIII	Distribuidor Embalador Servente Contínuo Porteiro Guarda Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores do 3. ^o ano	450

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)	
IX	Estagiário do 2.º ano	415	
	Dactilógrafo do 2.º ano		
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano		
	Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 2.º ano		
X	Estagiário do 1.º ano	388	
	Dactilógrafo do 1.º ano		
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano		
	Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 1.º ano		
X	Trabalhor de limpeza (b)	388	
XI	Praticante/paquete:		
	Do 3.º ano (c)		315
	Do 2.º ano (c)		308
	Do 1.º ano (c)		308

(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para falhas de € 19.

(b) Ou € 3/hora, para o caso de *part-time*.

(c) Sem prejuízo da aplicação do regime geral do salário mínimo nacional.

Aveiro, 8 de Maio de 2006.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículo de Duas Rodas:

Samuel Oliveira Fernandes, director.
Jasmim da Silva Neto, director.

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

João Carlos Coelho dos Santos, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas Sul e Ilhas:

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECaH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 16 de Maio de 2006. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Joaquim Manuel Galhadas da Luz*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 5 de Abril de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis*.)

Depositado em 14 de Julho de 2006, a fl. 138 do livro n.º 10, com o n.º 157/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta — Eleição para o triénio de 2006-2009

Direcção

Maria José Pereira Dutra Escobar, sócia n.º 1044.
Sónia Patrícia Amaral Matos, sócia n.º 1161.

Márcia Manuela Brum Ribeiro Amaral, sócia n.º 1162.
Lina Maria Marques Silva Lopes, sócia n.º 1154.
Fernanda Maria Pinheiro da Silva Faria, sócia n.º 1114.

Registado em 30 de Março de 2006, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 2 do livro n.º 1.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

FEPICOP — Feder. Portuguesa da Ind. da Construção e Obras Públicas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleias gerais de 3 de Fevereiro de 2005 e de 19 de Abril de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1996.

Artigo 1.º

Denominação, natureza, duração e âmbito

1 —

2 —

3 — A FEPICOP abrange as associações que a ela voluntariamente adiram e cujo âmbito sectorial compreenda as actividades da construção civil ou de obras públicas em relação a todo o território nacional, representando pelo menos 500 empresas possuidoras de alvará para o exercício da actividade da construção ou, em relação a uma Região Autónoma, representando pelo menos 100 empresas possuidoras de alvará para o exercício da actividade da construção.

Artigo 3.º

Atribuições e competência

1 — A FEPICOP propõe-se defender, promover e representar os interesses da actividade da construção.

2 —

a)

b) Assumir directamente, perante as entidades públicas, as organizações empresariais, patronais, sindicais e outras entidades, nacionais ou estrangeiras, a representação da indústria da construção ou, a solicitação das associações filiadas, assumir a representação que especificamente lhes caiba;

c)

d) Promover as acções tendentes ao desenvolvimento da indústria da construção, no quadro dos interesses gerais da colectividade portuguesa;

e)

f)

3 —

Artigo 4.º

Qualidade e admissão de sócios

1 —

2 —

3 — O pedido de admissão deverá ser acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e eventuais regulamentos, de uma relação das empresas associadas e dos respectivos alvarás ou títulos de registo, bem como do regime de quotização que pratiquem e de um exemplar do último relatório e contas.

4 —

5 — Salvo o disposto no n.º 3 do artigo 1.º relativamente às Regiões Autónomas, as associações com menos de 500 empresas associadas possuidoras de alvará para o exercício da actividade da construção somente poderão subscrever os presentes estatutos ou filiar-se na FEPICOP se congregarem empresas que tenham significativa dimensão económica ou ainda se representarem empresas cujo número existente no País seja insuficiente para a constituição de associações mais vastas.

6 —

Artigo 5.º

Direitos das associações filiadas

São direitos das associações filiadas:

a)

b)

c)

d)

e) Propor à assembleia geral as medidas que considerem necessárias ao desenvolvimento da actividade da construção;

f)

Artigo 11.º

Disposições gerais

1 —

a)

b)

c)

d)

2 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho consultivo que o não sejam por inerência e os do conselho fiscal são eleitos, em escrutínio secreto, pelo período de três anos, admitindo-se a reeleição.

3 — Caduca o mandato relativamente às pessoas singulares eleitas em representação dos sócios que deixem de fazer parte dos respectivos corpos gerentes ou dos órgãos sociais das associações filiadas.

4 — No caso de vacatura de órgãos ou corpos sociais nos termos do número anterior e até ao termo do mandato, o preenchimento dos mesmos será feito por indicação do sócio que havia indigitado as pessoas singulares cujo mandato caducou.

5 — No caso de vacatura de cargo de presidente da direcção, será o cargo interinamente assumido por um dos vice-presidentes da direcção, a escolher por esta, ao qual também incumbirá desencadear, nos 40 dias subsequentes, um processo eleitoral novo para todos os órgãos sociais.

6 — Se houver vacatura de um dos cargos de vice-presidente, o seu preenchimento será feito por um dos directores, a escolher pela direcção, sob proposta do presidente.

7 — Findo o período dos respectivos mandatos ou caducando quaisquer deles, os membros dos corpos gerentes conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam empossados.

8 — Só podem ser eleitos para os órgãos sociais da FEPICOP, excepto para o conselho consultivo, membros dos órgãos sociais das empresas associadas nas associações filiadas.

Artigo 14.º

Constituição da assembleia geral

1 —

2 — Cada associação filiada deverá assegurar a sua participação na assembleia geral, sendo o direito a voto e de participação exercido apenas por um representante devidamente credenciado para o efeito.

3 —

4 —

Artigo 18.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocação desde que esteja presente pelo menos metade do número total dos seus membros, os quais terão de representar, pelo menos, metade dos votos possíveis.

2 —

Artigo 20.º

Votação, regime de distribuição de votos e deliberações

1 — Os votos da assembleia geral e por cada associação filiada serão expressos pela forma seguinte:

Representando até 1000 empresas associadas — 2 votos;

Representando de 1001 a 1500 empresas associadas — 3 votos;

Representando de 1501 a 2500 empresas associadas — 5 votos;

Representando mais de 2500 empresas associadas — 10 votos.

2 —

Artigo 21.º

Composição da direcção

1 — A direcção é constituída, com um número ímpar de membros, por um presidente, um a três vice-presidentes e três a sete vogais.

2 —

Artigo 22.º

Atribuições da direcção

1 — Compete à direcção:

a)

b)

c)

d)

e)

f) Em geral, todos os actos à integral consecução das finalidades estatutárias e desenvolver todas as iniciativas que visem a defesa e promoção da indústria da construção.

2 —

3 —

Artigo 23.º

Funcionamento da direcção

1 — A direcção reúne sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros, e, obrigatoriamente, de seis em seis meses.

2 —

3 — *(Eliminado.)*

Artigo 28.º

Funcionamento do conselho consultivo

O conselho consultivo reúne quando convocado pelo respectivo secretariado, a requerimento fundamentado

de pelo menos um quarto dos seus membros, ou pela direcção da FEPICOP sempre que esta o delibera.

2 — (Eliminado.)

CAPÍTULO VI

Disposição final

Artigo 36.º

Casos omissos

.....

Artigo 37.º

(Eliminado.)

Artigo 38.º

(Eliminado.)

Registados em 14 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 78/2006, a fl. 63 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

AOP — Assoc. Marítima e Portuária — Eleição em 18 de Maio de 2006 para o triénio de 2006-2008

Direcção

Presidente — Pedro Henrique Mendes de Oliveira Constantino, em representação da TERSADO — Terminais Portuários do Sado, S. A.

Vice-presidentes:

Dr. Gonçalo Moura Marfins, em representação da SADOPOINT — Terminal Marítimo do Sado, S. A.

Engenheiro Luís Francisco Menano Figueiredo, em representação da Empresa de Tráfego e Estiva, S. A.

Engenheiro António Salvador Neves de Carvalho, em representação da PORTSINES — Terminal Multipurpose de Sines, S. A.

Vogais:

Dr. António Emanuel Borges de Andrade, em representação da TERSADO — Terminais Portuários do Sado, S. A.

Engenheiro Francisco Luís Ramalho do Nascimento, em representação da ATLANTPORT — Sociedade de Exploração Portuária, S. A.

Engenheiro Paulo Manuel do Sameiro de Moutinho Neves, em representação da SADOPOINT — Terminal Marítimo do Sado, S. A.

Engenheiro José Fernando Marques da Cunha, em representação da SETULSET — Empresa de Trabalho Portuário — Setúbal, L.^{da}

Tesoureiro — Engenheiro Porfírio Brás Gomes, em representação da SETEFRETE — Sociedade de Tráfego e Cargas, S. A.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 14 de Julho de 2006.

FEPICOP — Feder. Portuguesa da Ind. da Construção e Obras Públicas — Eleição em 19 de Abril de 2006 para o triénio de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Manuel Joaquim Reis Campos, em representação da AICCOPN.

Vice-presidentes:

Joaquim Carlos Ramalhão Fortunato, em representação da AECOPS.

Filipe Soares Franco, em representação da ANEOP.

Maria Teresa Madureira Carvalho dos Santos Ramos Pinto, em representação da AICE.

Vogais:

Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação da AICCOPN.

Ricardo António Pedrosa Gomes, em representação da AECOPS.

Jorge Grade Mendes, em representação da ANEOP.

Luís Miguel Ribeiro Alcobia, em representação da AICE.

José António Fernandes de Sá Machado, em representação da AICCOPN.

Membros substitutos:

Carlos Aldeia Antunes, em representação da AICE.

António Ernesto Simões Correia, em representação da AECOPS.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 17 de Julho de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A. — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 30 de Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006.

Pelos presentes estatutos é criada e reger-se-á a Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas, SOPRAGOL, S. A.

1 — Composição — a Comissão de Trabalhadores é composta e eleita por qualquer trabalhador da empresa.

2 — Eleição — a eleição é feita por voto secreto, depositado em urna, e decorre no período de trabalho entre trinta minutos antes do começo e termina sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

3 — A Comissão de Trabalhadores é regulada pelos seus estatutos, que devem prever nomeadamente:

- a) A composição, eleição, duração do mandato e regras de funcionamento da comissão eleitoral, de que tem o direito de fazer parte um delegado designado por cada uma das listas concorrentes, à qual compete convocar e presidir ao acto eleitoral, bem como apurar o resultado do mesmo, na parte não prevista no Código do Trabalho;
- b) O número, regras da eleição, na parte não prevista neste capítulo, e duração do mandato dos membros da Comissão de Trabalhadores, bem como modo de preenchimento das vagas dos respectivos membros;

- c) O funcionamento da comissão, resolvendo as questões relativas a empate de deliberações;
- d) A articulação da Comissão com as subcomissões de trabalhadores e a comissão coordenadora de que seja aderente;
- e) O modo de financiamento das actividades da Comissão, o qual não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa;
- f) O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 15 dias, salvo se os estatutos fixarem um prazo superior, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, 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.

4 — Duração do mandato — o mandato tem a duração de quatro anos.

5 — Constituição e apresentação de candidaturas — a Comissão de Trabalhadores é constituída por três trabalhadores que, para o efeito, apresentam a candidatura ao acto eleitoral nos termos dos presentes estatutos. A lista candidata incluirá dois membros suplentes que substituirão, de forma automática e pela ordem inscrita nas listas de candidatura, os membros efectivos em ausência ocasional ou definitiva.

6 — Vinculação formal dos actos e decisões — as decisões da Comissão de Trabalhadores são validadas com a assinatura da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

7 — Alteração dos estatutos — para que se proceda à alteração dos presentes estatutos é necessário que as alterações sejam propostas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa e aprovadas por maioria simples dos votantes.

8 — Acções práticas da Comissão de Trabalhadores:

- a) Congregar esforços e desenvolver acções tendentes à defesa dos interesses dos trabalhadores da fábrica da SOPRAGOL, S. A.;
- b) Intervir, sempre que solicitada, pela administração ou por sua iniciativa, nos processos internos de organização ou reorganização dos sistemas produtivos, sistemas de segurança e bem-estar dos trabalhadores da empresa;
- c) Estudar e emitir pareceres e propostas sobre os actos de gestão empresarial que lhe forem presentes;
- d) Apoiar e incentivar iniciativas que visem a formação profissional e a melhoria dos métodos de trabalho;
- e) Dar pareceres sobre promoções, aumentos salariais, acções disciplinares, ampliação e redução dos postos de trabalho, horários de trabalho, organização de turnos e programa de férias anuais;
- f) Promover e dirigir plenários gerais de trabalhadores, quando os assuntos a tratar, pelo seu melindre e alcance, assim o recomendem.

9 — Registo e publicação das actividades — a divulgação da natureza e fins da Comissão de Trabalhadores e das actividades por ela perseguidas far-se-á pela publicação de comunicados internos e, sempre que motivos ponderosos o justifiquem, em plenários gerais. De todas as reuniões havidas será lavrada acta com registo do que nelas se tratou. A leitura e aprovação da acta ocorrerão na reunião seguinte àquela a que diz respeito.

10 — Direito dos trabalhadores — os trabalhadores gozam, nos termos estatutários, dos direitos seguintes:

- a) Eleger a Comissão de Trabalhadores e para ela ser eleito;
- b) Requerer a organização de plenários para debate de assuntos do interesse geral. Para tanto, bastará que o pedido venha subscrito por, no mínimo, 20% dos trabalhadores da empresa.

11 — Disposições finais e transitórias — os casos omissos serão resolvidos pelo plenário de trabalhadores de acordo com a legislação aplicável e os princípios gerais de direito.

Registados em 19 de Julho de 2006, 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 107/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da SECLA — Sociedade de Exportação e Cerâmicas, S. A. — Eleição em 30 de Maio de 2006 para mandato de dois anos.

Sílvia Acácio Fialho, pintora de 2.ª, sector de pintura.
Maria Antónia Ramos Pinto Coutinho, escolhedora, sector de escolha de vidro.

Paula Cristina Jesus Correia Carvalho, pintora de 1.ª, sector de pintura.

Registados em 17 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 106/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Administração do Porto de Lisboa — APL, S. A. — Eleição em 6 de Julho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2006

Efectivos:

Mário Rui Pinto da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 10380920, de 12 de Agosto de 2004, do arquivo de Lisboa.

Luís Miguel Silva Clara, bilhete de identidade n.º 10292297, de 13 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Ana Paula Alves Lopes, bilhete de identidade n.º 8339027, de 3 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Maria Assunção C. Ferreira Mogárrio, bilhete de identidade n.º 6077274, de 2 de Maio de 2000, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Mónica Sofia Bravo Nunes Cavaco, bilhete de identidade n.º 8995581, de 27 de Julho de 2005, do arquivo de Lisboa.

Registados em 19 de Julho de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 49, a fl. 9 do livro n.º 1.

Fundição Dois Portos, S. A. — Eleição em 30 de Junho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2006

Pedro Manuel Batista Campos, bilhete de identidade n.º 1064090, emitido em 26 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Jacinto João Dias Lourenço Sousa, bilhete de identidade n.º 9584946, emitido em 10 de Novembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 18 de Julho de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 48, a fl. 9 do livro n.º 1.