

Boletim do Trabalho e Emprego

37

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%)
€ 9,03

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 37	P. 4079-4164	8-OUTUBRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	4083
Organizações do trabalho	4149
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

- Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos — Rectificação 4083

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o 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 4083
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro 4084
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 4086
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 4087
- Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outra 4088
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 4089
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 4090
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 4092
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 4094

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	4095
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos)	4097
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros	4098
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares	4100
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros ...	4101
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros	4102
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual	4104
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	4105

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	4106
— ACT entre a Assoc. de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global	4110
— ACT entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras	4137
— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L. ^{da} , e o SINGUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras	4147
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro — alteração salarial e outras) — Rectificação	4149

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Nacional dos Professores e Educadores — SINPROFE — Alteração	4149
— SINPORSINES — Sind. dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — Alteração	4154

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Assoc. dos Agricultores de Vila Franca de Xira	4156
— Feder. Portuguesa do Táxi — FPT	4156
— Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascentes (APIAM) — Rectificação	4156

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L. ^{da}	4157
---	------

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A.	4162
---	------

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

I — Convocatórias:

— Marcopolo — Indústria de Carroçarias, S. A.	4162
--	------

II — Eleição de representantes:

— Jado Iberia — Produtos Metalúrgicos, S. A.	4163
---	------



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos — Rectificação.

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, a portaria mencionada em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 3002, na alínea *c*) do n.º 3 do artigo 13.º, onde se lê «*c*) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,28% do preço do litro da gasolina» deve ler-se «Transporte em caminho de ferro

(1.^a classe) ou avião ou 0,28 do preço do litro da gasolina».

No anexo 1 («Profissões e categorias profissionais»), a pp. 3003 e 3004, onde se lê «Contabilista/técnico oficial de contas [...] Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas» deve ler-se «Contabilista/técnico oficial de contas [...] Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas».

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o 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.

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 Traba-

lhadores 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 que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. No entanto, não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacte 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 de 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 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 impacte 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 presente convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura 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 é apenas aplicável no continente.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a 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) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, filiados na associação de empregadores outorgante, e trabalhadores ao seu serviço das 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 e até ao limite de quatro.

Lisboa, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro

de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio da tabela salarial das convenções publicadas no ano de 2004. Assim, apurou-se que cerca de 48% dos trabalhadores auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 25% auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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

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, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, na sequência do qual a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás deduziu oposição e, invocando a existência de outra convenção colectiva no mesmo sector por si celebrada com a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito da presente portaria.

Considerando que, nos termos do artigo 3.º do Código do Trabalho, o presente regulamento não pode abranger as relações de trabalho reguladas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela federação oponente.

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:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

4 — São excluído da presente extensão os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

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

Lisboa, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As convenções aplicam-se, ainda, nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro aos trabalhadores do grupo profissional «relojoeiros» (R), representados pelas associações sindicais subscritoras ao serviço de empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que se dediquem à actividade de comércio retalhista e grossista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

As convenções actualizam o subsídio de refeição em 17,6% e o subsídio mensal para falhas, o suplemento mensal para técnicos de computadores e cortadores de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro em 2,5%; a convenção outorgada pela FETESE actualiza, ainda, o suplemento mensal para técnicos de desenho, em 2,5%.

Considerando, por um lado, que a área e o âmbito sectorial das associações de empregadores outorgantes não são idênticos e, por outro, a existência de convenções:

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, são estendidas:

- a) Nos concelhos de Lisboa e Cascais, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço do grupo profissional «relojoeiros» (R);
- c) Na área das convenções, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida nas alíneas anteriores e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho 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, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sec-

tor abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, e actualizadas com base no aumento percentual médio da tabela salarial das convenções publicadas em 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 245, dos quais 103 (42%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 22 (9%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,6%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza o subsídio de capatazaria em 4%, o subsídio de almoço em 11,1%, as diuturnidades em 8,1% e as despesas com pequenas deslocações entre 12,5% e 20%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebi-

das, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, são estendidas, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

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

2 — As retribuições dos graus VII a IX da tabela salarial constante no anexo II da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

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

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outra.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Setembro 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 APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram e que se dediquem à indústria farmacêutica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

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

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

2 — Não são objecto de extensão as disposições 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 retribuições e o valor das prestações de conteúdo pecuniário constantes da convenção, produzem efeitos nos termos previstos na cláusula 80.ª

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

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

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

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 ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, 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, 20 de Setembro 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 ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro se dediquem ao comércio retalhista e à reparação de electrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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 intermédios.

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

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 4%, o abono para falhas, em 3,1%, as diuturnidades, em 3,5%, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 3,5% e 6,3%. 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.

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

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em esta-

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

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

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

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

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

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

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

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

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 ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, são estendidas no distrito de Faro:

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

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

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

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

Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, 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, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

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

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

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

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

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

A convenção concretizou o seu âmbito sectorial, enumerando as actividades de comércio retalhista e de prestação de serviços abrangidas. Essa enumeração permitiu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

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

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

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

3 — A presente extensão não se aplica:

- a) Aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, comércio a retalho de pão, produtos de pastelaria e confeitaria, comércio a retalho de material óptico, fotográfico e cinematográfico, mediação de imóveis, contabilidade, publicidade, actividades de segurança, actividades de limpeza industrial, fotografia, lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles e aos que, exclusivamente, se dediquem ao comércio a retalho de livros;
- b) A empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, 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, 20 de Setembro 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 celebrados entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que

se dediquem à actividade comercial e de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

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

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

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

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

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

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

empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 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 pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores 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:

1.º

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

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos

empregadores que se dedicam às actividades de comércio de carnes, de serviços pessoais de penteado e estética e de lavandarias e tinturarias e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

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

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

2.º

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

2 — As tabelas salariais previstas nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão

das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho 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, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical outorgante requereu a extensão das alterações a todos os empregadores e trabalhadores do mesmo sector e área de aplicação não filiados ou representados pelas associações outorgantes.

As referidas alterações estabelecem tabelas salariais para os anos de 2004-2005, 2005-2006 e 2006-2007. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base a tabela salarial para 2006-2007 e as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1195, dos quais 655 (54,8%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 94 (7,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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

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

guesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

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

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

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

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 Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, são estendidas nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representadas 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, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2004, 1 de Março de 2005 e 1 de Março de 2006, respectivamente, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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

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

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 ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, 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, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, no distrito de Viseu, se dediquem à actividade de comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 3761, dos quais 2173 (57,7%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 970 (25,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 2,4%, o subsídio de alimentação, em 6,52%, o subsídio de alimentação ao sábado, em 2,61%, e as diuturnidades, em 2,67%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção enumera as actividades de comércio retalhista abrangidas, tendo-se constatado que algumas dessas actividades são abrangidas por convenções colectivas próprias de âmbito nacional ou regional, cujas extensões se aplicam no distrito de Viseu. Assim, a presente extensão, relativamente a essas actividades, apenas abrange as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

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

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

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

2 — A presente extensão não se aplica:

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

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

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 GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, 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, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

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

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

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

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

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição em deslocação de serviço, em 2,76%, viagem em serviço, em 2,81%, o subsídio de almoço, em 5,4%, e o abono para falhas, em 2,81%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção, existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que

é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).

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

Artigo 1.º

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

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

anterior e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Outubro de 2005 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção das cláusulas 26.^a «Refeições», e 28.^a «Viagem em serviço», produzem efeitos desde 1 de Março de 2006.

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

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

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 NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, 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, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do CCT celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sin-

dicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

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

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

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

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

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

previsto no n.º 1 da cláusula 41.ª, retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros.

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

Artigo 1.º

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

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

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

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.

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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, 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, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

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

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

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 898, dos quais 763 (84,9%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 500 (55,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A retribuição do praticante com menos de 17 anos prevista na tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

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

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão do CCT não 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, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

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

ximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.

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

Artigo 1.º

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

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

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

3 — A presente extensão não se aplica:

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de

venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;
Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

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

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

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

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

na mesma área geográfica e do mesmo âmbito sectorial da convenção.

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

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

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário, como subsídios de refeição, seguros de viagem, seguros em caso de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão em percentagens que variam entre 2,3 e 3,53. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca 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

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

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outor-

gante não abrangidos por instrumentos de regulamentação de trabalho específicos que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboque e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Lisboa, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prestam serviços de contabilidade, auditoria e consultoria fiscal, contidos na CAE, V.2, 74120, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As referidas alterações estabelecem tabelas salariais para os anos de 2005 e de 2006. O estudo de avaliação de impacte da extensão das tabelas salariais teve por base a tabela salarial para 2006 e as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas através dos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado) são 13 286, dos quais 8213 (61,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 4904 (36,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas em 6,1% e o subsídio de refeição em 12,1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível XI das duas tabelas salariais é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor nos anos a que se reportam. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prestam serviços de contabilidade, auditoria e consultoria fiscal, contidos na CAE, V.2, 74120, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e de 1 de Janeiro de 2006 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25 e 27, de 8 e de 22 de Julho de 2006, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Setembro 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 entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25 e 27, de 8 e de 22 de Julho de 2006, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1396, dos quais 226 (16,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que

100 (7,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,27%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, consoante o período de actualização considerado, as diuturnidades, em 4% e 18,2%, o subsídio de refeição, em 1,8% e 7,7%, o abono por falhas, em 2,4% e 5,5%, o subsídio de chefia e outros, em 2,3% e 8,2%, as despesas com o trabalho fora do local habitual e funções de fiscalização, em 2,3% e 8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações previstas na cláusula 52.ª, n.º 3, alínea b), «Trabalho fora do local habitual», relativas ao pagamento das despesas de alojamento, alimentação e transporte nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25

e 27, de 8 e de 22 de Julho de 2006, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

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

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.ª, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do acordo de empresa entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.ª, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, nas matérias em vigor, e da alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Lisboa, 20 de Setembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Assim, não existindo associação de empregadores representativa da actividade abrangida, verificando-se identidade ou semelhança económica ou social entre as relações de trabalho abrangidas pela convenção e as destinatárias da extensão e existindo circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelos n.ºs 2 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

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

Ao abrigo dos n.ºs 1, 2 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 AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, nas matérias ainda em vigor, e a respectiva alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, são estendidas no território do continente:

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

2 — A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o 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, o n.º 3 da cláusula 6.^a e o n.º 2 da cláusula 7.^a

Artigo 2.º

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

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

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 330 e de 5000, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, conseqüentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.^a

Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, e vigorará pelo período referido na cláusula 6.^a

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e terão de ser revistas anualmente.

Cláusula 5.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — No caso de não haver denúncia, a vigência do contrato colectivo de trabalho será prorrogada automa-

ticamente por períodos de um ano até ser denunciado por qualquer das partes.

3 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

4 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

6 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Cláusula 6.^a

Substituição

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem pelo menos três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com a excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a publicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Formas e modalidade do contrato

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

.....

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO V

Condições de admissão

.....

CAPÍTULO VI

Quadros de pessoal, promoções e acessos

.....

CAPÍTULO VII
Prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII
Retribuição do trabalho

.....

Cláusula 35.^a
Definição de retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 36.^a
Retribuições de base mínimas

.....

Cláusula 37.^a
Dedução do montante das remunerações mínimas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 38.^a
Retribuição hora

.....

Cláusula 39.^a
Subsídio de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 40.^a
Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 41.^a
Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 42.^a
Remuneração do trabalho extraordinário

.....

Cláusula 43.^a
Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias de feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar

.....

Cláusula 44.^a
Local, forma e data de pagamento

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 45.^a
Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

Cláusula 46.^a
Subsídio de capatazaria

- 1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 27 pelo exercício das funções de chefia.
- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO IX
Transportes, transferências e deslocações

.....

CAPÍTULO X
Disciplina

.....

CAPÍTULO XI
Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

.....

Cláusula 107.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

As empresas obrigam-se a cumprir o regime da segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola e florestal, nomeadamente o disposto nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 108.^a

Formação profissional

As empresas obrigam-se a cumprir o regime da formação profissional, nomeadamente o disposto nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 109.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras asseguram aos representantes dos seus trabalhadores e ao sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, e das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 110.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis as disposições legais que estabelecem tratamento mais favorável que o do presente contrato.

Cláusula 111.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente CCT.

Cláusula 112.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do contrato nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
I	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor	490
II	Arrozeiro Adegueiro Auxiliar de veterinário Carvoeiro Caldeireiro Encarregado de sector Enxertador Limpador de árvores ou esgalhador Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia e empilhador Tirador de cortiça à falca ou à bóia Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	455
III	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa ... Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ... Empadador ou armador de vinha Espalhador de química Fiel de armazém Gadanhador Guarda de propriedade ou florestal (a) Guarda de porta de água Guardador, tratador de gado ou campino sem povilhal Ordenhador Prático apícola Prático piscícola Tirador de cortiça à falca ou à bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de descasque de madeiras	405
IV	Ajudante de guardador, tratador de gado ou campino Apanhador de pinhas Calibrador de ovos Carreiro ou almocreve Caseiro Guardador, tratador de gado ou campino com povilhal	401

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
	Jardineiro Praticante de operador de máquinas agrícolas Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador horto-floricola ou hortelão Trabalhador de salinas	
V	Trabalhador auxiliar	400

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1) Aferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da administração pública (207), nos termos da portaria aplicável (Portaria n.º 229/2006, de 10 de Março) conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

2) As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Tratando-se de trabalhadores administrativos:

1) Estes auferem como remuneração mínima mensal o estipulado na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com as correcções e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, e n.º 43, de 22 de Novembro de 2005.

2) As funções dos trabalhadores administrativos são as constantes da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com as correcções e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, e n.º 43, de 22 de Novembro de 2005.

3) Aos trabalhadores administrativos aplicar-se-á o estipulado na alínea c) do número seguinte.

Outros valores:

a) Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,35, de acordo com o n.º 4 da clausula 54.ª

b) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo por dia de trabalho no montante de € 2,70, ao qual será acrescida a importância de € 7,90 por refeição e de € 2,70 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da clausula 59.ª

c) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2006) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo I deste CCT.

d) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7,40 mensais, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

.....
É eliminada a designação de categoria profissional de tirador de cortiça amadia ou empilhador, passando-se a designar por tirador de cortiça de falca ou bóia, mantendo-se o descritivo funcional.

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento profissional	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de subsídio de férias — Hora	Proporcional de subsídio de Natal — Hora	Vencimento por hora com regalias sociais	Salário a receber por dia com regalias sociais
Grau I	2,83	0,26	0,26	0,26	3,61	28,88
Grau II	2,63	0,24	0,24	0,24	3,35	26,80
Grau III	2,34	0,21	0,21	0,21	2,97	23,76
Grau IV	2,31	0,21	0,21	0,21	2,94	23,52
Grau V	2,31	0,21	0,21	0,21	2,94	23,52

Lisboa, 24 de Julho de 2006.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Rafael António Rogado Candéias, mandatário.
José Manuel Santos Cavaco Guerreiro, membro da direcção.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 21 de Outubro de 2006, a fl. 147 do livro n.º 10, com o n.º 216/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Assoc. de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a actividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infra-estruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, sendo aplicável em todo o território nacional.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 14 empregadores e 1350 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

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

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

4 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 3.

6 — No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

8 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou do disposto no anexo I deste CCT, entende-se como condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da entidade patronal.

2 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-ão as disposições constantes no número anterior.

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

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 6.^a

Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 60 dias para os trabalhadores não especializados, 120 dias para os trabalhadores especializados e 240 dias para os quadros e chefias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou antes, se a entidade patronal manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

3 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

As associações de beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste CCT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAA, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve, quer directamente quer através dos seus representantes:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- c) Exigir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas sobre higiene, segurança e saúde no local de trabalho;
- e) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- f) Segurar o trabalhador contra acidente de trabalho e doenças profissionais;
- g) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- h) Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Usar de urbanidade nas suas relações com a entidade patronal, restantes trabalhadores, beneficiários e utentes;
- c) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, segurança e saúde no local de trabalho;
- d) Ser pontual e assíduo;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Associação;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhe estiverem confiados.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;

- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, entendendo-se este, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a, como o perímetro de rega;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da Associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 14.^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 15.^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 16.^a

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias daí decorrentes.

Cláusula 17.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

Cláusula 18.^a

Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

- a) O transporte desde a sede da Associação ou local acordado entre as partes até ao local onde prestem o trabalho; ou
- b) Um subsídio de 25 % do preço da gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido em viatura própria.

2 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

- a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:
 - Pequeno-almoço — € 2,40;
 - Almoço ou jantar — € 8,20;
 - Ceia — € 6,50;
 - Alojamento com pequeno-almoço — € 27,80;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 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT e associados no Sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT da agricultura, outorgados pelo SETAA em cada região.

2 — Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar directamente com a Associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período,

para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, ou até cinco horas ao sábado.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 28.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela Associação.

6 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam com uma antecedência mínima de oito dias.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos, as empresas garantirão os adequados transportes.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as associações de beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de € 26,10.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os tra-

balhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao IDICT serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à retribuição especial prevista na cláusula 36.^a do presente CCT.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, 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 do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste CCT.

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

Cláusula 24.^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 do trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

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

2 — Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.

a) Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a Associação nisso acordem expressamente.

Cláusula 26.^a

Feriatos

1 — São feriatos obrigatórios:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período de Páscoa.

3 — Poderão ainda ser observados como feriatos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

4 — Em substituição de qualquer dos feriatos referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Direito de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido no presente CCT.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

6 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias úteis.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de

gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no n.º 6 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

9 — O período anual de férias tem a duração de mínima de 22 dias úteis.

10 — Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

12 — Para efeitos do número anterior, não são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

13 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a respectiva chefia.

14 — No caso de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período não inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito, ou sendo, os períodos iguais, no início do primeiro.

15 — Na marcação das férias, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na mesma entidade empregadora.

16 — Na falta de acordo, a marcação do período de férias só pode ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, cabendo ao empregador a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais ou, na sua falta, do sindicato outorgante do presente CCT.

17 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho, em local visível, entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeito do número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada a um período de ausência obrigatória dos trabalhadores.

5 — Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, sendo repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

- i) 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 (pais, filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras e pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação em vigor);
- ii) Dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos sanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação (considera-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar) em estabelecimento de ensino:

- i) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- ii) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- iii) Os dias de ausência referidos nos números anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo;
- iv) O direito previsto nos números anteriores só podem ser exercidos em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina;

- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na legislação e nesta convenção;
- f) 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;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva (comissões de trabalhadores, associações sindicais, comissões intersindicais e sindicais, e conselhos de empresa europeus), nos termos da legislação e desta convenção;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 30.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem não determinar perda de retribuição, cabendo ao empregador a faculdade de definir, caso a caso, as faltas ainda que justificadas e autorizadas sem perda de remuneração.

4 — Nos casos previstos na alínea d) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efec-

tiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 — No caso previsto na alínea h) da cláusula anterior as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

6 — As faltas justificadas deverão ser comunicadas ao empregador:

- a) Quando previsíveis, as faltas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevisíveis, as faltas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

7 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

a) A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

b) A doença referida na alínea anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

Cláusula 31.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

3 — A ausência de resposta do empregador no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito ao lugar e à categoria.

5 — Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 32.^a

Princípio geral

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

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa

e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste CCT.

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

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

5 — Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo III têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por cinco escalões, conforme consta do anexo IV. Essa progressão será efectuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

- a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de três em três anos;
- b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia, à data da promoção.

Cláusula 33.^a

Remuneração horária

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 34.^a

Remunerações 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 à mais elevada.

Cláusula 35.^a

Substituições temporárias

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

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das suas funções anteriores.

Cláusula 36.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial igual a 20% da retribuição mensal.

Cláusula 37.^a

Remuneração de 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 suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da remuneração normal.

Cláusula 38.^a

Subsídio de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

- a) 20% em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente nocturno;
- b) 25% em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturno.

2 — O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 40.^a

Retribuição 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 e deve ser paga antes do início daquele período.

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

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que no ano de 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, 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, 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 de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de € 28 a cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de beneficiários.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 4,70.

2 — Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;
- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de € 28,90.

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 de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 45.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 60 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a contar do momento em que ela foi cometida.

Cláusula 47.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

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

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate em casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

Cláusula 48.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, se já então, num noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 49.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 48.^a, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 59.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 57.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 50.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 48.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 57.^a, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 59.^a

ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria o direito de receber se continuasse ao serviço até ao fim do período, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 51.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c) No acto da entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f) Quando o processo tiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;
- g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea anterior, só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção

ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifestamente pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar, na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea b) do n.º 3.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Causas de cessão

1 — O contrato pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessão e igual montante de subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 53.^a

Cessão por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessão do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exer-

cício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 81.^a, desde que haja o acordo da entidade patronal.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que declaração de revogar o contrato foi devida a ele ou a coacção da outra parte.

Cláusula 54.^a

Cessão por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concludo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou a entidade patronal o receber.

Cláusula 55.^a

Rescisão pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 56.^a

Justa causa por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores subordinados;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Inobservância repetida de regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar-se gravemente ou os seus companheiros de trabalho;
- f) Redução anormal de produtividade de trabalhador;
- g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- h) Incitação à indisciplina;
- i) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa, nomeadamente o exposto na alínea i) da cláusula 14.^a;
- j) Ofensas corporais à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;
- k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

Cláusula 57.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 55.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalho para outra entidade patronal, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a dignidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização dada nos termos previstos na cláusula 59.^a, contando para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 58.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais à sua honra ou dignidade;
- g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 59.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) da cláusula anterior

terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

Cláusula 60.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o local de trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a entidade patronal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 61.^a

Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela correntes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 59.^a, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal na proporção do trabalho prestado no ano da cessão do contrato.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

2 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 54 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 63.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 64.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentam subscritas no mínimo por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa a higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 66.^a

Comunicações dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a empresa deve comunicar ao IDICT, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 67.^a

Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio de segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, a empresa e as respectivas associações representativas podem soli-

citar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as organizações representativas dos trabalhadores, no que se refere à formação dos respectivos representantes.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 68.^a

Obrigações das entidades empregadoras

1 — A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na sua origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a factores externos não controláveis pela Associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de ser, abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessários, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente, que não possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das actividades previstas na cláusula 64.^a, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7 — As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8 — As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 69.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;
- b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou missões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 78.^a as avarias e deficiências por si detectadas que se afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

Cláusula 70.^a

Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Em todas as empresas abrangidas por este CCT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas a segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2 — Ao encarregado de segurança compete:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as

- causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;
- e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar à existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 108.^a deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3 — As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes do IDICT que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente CCT.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 71.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

Para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Licença por maternidade

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

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

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

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao

parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

II — Licença por paternidade

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

2 — 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 do número 1 anterior e ressalvando o disposto no n.º 5 desse número, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

III — Dispensa para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem o direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

IV — Faltas por assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm o direito de faltar ao trabalho até 34 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito de faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido referida a tutela ou confiada a guarda da criança por decisão judicial.

V — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem o direito de faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança por decisão judicial.

VI — Protecção da segurança e da saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação vigente, nomeadamente nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, e legislação complementar.

Cláusula 72.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde normal e desenvolvimento.

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 74.^a

Declarações de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacte das normas contratuais estabelecidas e referir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, directa ou indirectamente, outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 75.^a

Comissão partidária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão partidária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente CCT e três representantes das associações de beneficiários outorgantes também do presente CCT.

Cláusula 76.^a

Constituição

1 — Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, será criada uma comissão partidária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes das associações de beneficiários e do SETAA junto da comissão partidária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3 — A comissão partidária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 77.^a

Competência

Compete à comissão partidária:

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

Cláusula 78.^a

Funcionamento

1 — A comissão partidária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais

sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 75.^a, à outra parte e ao Ministério de Trabalho e Solidariedade.

2 — A comissão partidária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para Qualificação e Emprego.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 79.^a

Princípio geral

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

2 — Sempre que, ao nível das empresas, sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

Cláusula 80.^a

Objectivos

São designadamente, objectivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de beneficiários;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 81.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, as associações de beneficiários devem:

- a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;
- b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

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

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

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco a partir de 2006.

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

6 — O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à entidade empregadora com a antecedência mínima de 10 dias.

7 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a certificado de aptidão profissional (CAP) será garantido um acréscimo salarial de montante 10% sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

CAPÍTULO XV

Direito a informação e consulta

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — As entidades empregadoras outorgantes do presente CCT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAA — o direito a informação e consulta, nos termos da Directiva n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, 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, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — As empresas e o sindicato outorgantes deste CCT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de beneficiários (regantes) pelo presente CCT abrangidos.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias, de carácter regular ou permanente, que estejam a ser praticadas nas associações de beneficiários à data da entrada em vigor deste CCT.

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

Cláusula 84.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 85.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1 — É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, cujo salário real em 31 de Dezembro de 2005 era superior ao correspondente ao escalão A da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo IV, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 2% sobre o salário real praticado em 31 de Dezembro de 2005.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores associados no sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, cujo salário real em 31 de Dezembro de 2005 era superior ao correspondente ao escalão E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo IV, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 1,5% sobre o salário real praticado em 31 de Dezembro de 2005.

3 — O resultado da aplicação das percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.^a

Integração nos novos escalões

1 — As associações de beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente CCT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respectiva carreira e cate-

goria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2 — Se o trabalhador for integrado num escalão cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferir na Associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efectivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efectivo.

3 — O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de Janeiro de 2001.

4 — Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5 — Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6 — Durante o período de integração, as associações de beneficiários poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respectiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7 — A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais, condições específicas e progressão nas carreiras

As carreiras profissionais são as constantes no anexo III do presente CCT e regem-se pelas seguintes condições específicas:

Agente técnico agrícola

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de agente técnico agrícola são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações correspondentes aos cursos das antigas e actuais estruturas de ensino secundário agrícola terminal, bem como a outros cursos nacionais ou estrangeiros oficialmente considerados como equivalentes.

Acesso e carreira:

- 1) O agente técnico agrícola será admitido como agente técnico agrícola de 2.^a classe.
- 2) O agente técnico agrícola de 2.^a classe será promovido à categoria de agente técnico agrícola de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o agente técnico agrícola de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo

serviço nesta categoria poderá ser promovido de agente técnico agrícola principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o agente técnico agrícola principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de agente técnico agrícola especialista.

Analista informático de sistemas

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de analista informático de sistemas são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações correspondentes aos cursos superiores de Engenharia de Sistemas, Informática e, eventualmente, em Matemáticas Aplicadas, bem como a outros cursos nacionais ou estrangeiros oficialmente considerados como equivalentes.

Acesso a carreira:

- 1) O analista informático de sistemas será admitido como analista informático de sistemas de 2.^a classe.
- 2) O analista informático de sistemas de 2.^a classe será promovido à categoria de analista informático de sistemas de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o analista informático de sistemas de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria de analista informático de sistemas principal.
- 4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o analista informático de sistemas principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de analista informático de sistemas especialista.

Cantoneiro de conservação

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de cantoneiro são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

- 1) O cantoneiro de conservação será admitido como cantoneiro de conservação de 2.^a classe.
- 2) O cantoneiro de conservação de 2.^a classe será promovido à categoria de cantoneiro de conservação de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.
- 3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o cantoneiro de conservação de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de cantoneiro de conservação principal.
- 4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o cantoneiro de conservação principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de cantoneiro de conservação especialista.

Cantoneiro de rega

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de cantoneiro de rega são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

1) O cantoneiro de rega será admitido como cantoneiro de 2.^a classe.

2) O cantoneiro de rega de 1.^a classe será promovido à categoria de cantoneiro de rega de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o cantoneiro de rega de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de cantoneiro de rega principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o cantoneiro de rega principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de cantoneiro de rega especialista.

Auxiliar administrativo

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de auxiliar administrativo são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

1) O auxiliar administrativo será admitido como auxiliar administrativo de 2.^a classe.

2) O auxiliar administrativo de 2.^a classe será promovido à categoria de auxiliar de administrativo de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o auxiliar administrativo com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de auxiliar administrativo principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o auxiliar administrativo principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de auxiliar administrativo especialista.

Condutor de máquinas

Admissão. — As condições mínimas para o exercício da profissão de condutor de máquinas são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Acesso e carreira:

1) O condutor de máquinas será admitido como condutor de máquinas de 2.^a classe.

2) O condutor de máquinas de 2.^a classe será promovido à categoria de condutor de máquinas de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o condutor de máquinas de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de condutor de máquinas principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o condutor de máquinas principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de condutor de máquinas especialista.

Desenhador

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de desenhador são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Formação escolar de nível secundário, curso geral ou complementar.

Acesso e carreira:

1) O desenhador será admitido como desenhador de 2.^a classe.

2) O desenhador de 2.^a classe será promovido à categoria de desenhador de 1.^a classe desde que complete cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta em mérito e competência profissional, o desenhador de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de desenhador principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o desenhador principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de desenhador especialista.

Electricista

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de electricista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Certificado de aptidão profissional.

Aprendizagem:

1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de electricista principal, de 1.^a classe ou de 2.^a classe sempre que a Associação não possua serviços de formação profissional.

2) A duração da aprendizagem será de três anos, findos os quais os aprendizes ascenderão obrigatoriamente a ajudante de electricista.

3) O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá à categoria de ajudante de electricista desde que permaneça no mínimo 12 meses como aprendiz.

4) Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, deverão ser tidos em conta os períodos de frequência de cursos ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos.

Acesso e carreira:

1) Será admitido como ajudante de electricista o trabalhador diplomado com curso ministrado em centro de formação profissional oficialmente reconhecido.

2) O ajudante de electricista que tenha completado um período máximo de dois anos nesta categoria será promovido a electricista de 3.^a classe.

3) O electricista de 3.^a classe e o de 2.^a classe serão, respectivamente, promovidos a electricista de 2.^a classe e de 1.^a classe desde que completem três anos de bom e efectivo serviço naquelas categorias.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o electricista de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de electricista principal.

5) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o electricista principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de electricista especialista.

Trabalhadores administrativos

Condições mínimas gerais de admissão:

1) As idades mínimas para admissão de trabalhadores administrativos são as seguintes:

- a) 21 anos para caixa;
- b) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2) As habilitações mínimas exigíveis para admissão de trabalhadores com as profissões de caixa e assistente administrativo são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou curso equivalente.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o assistente administrativo de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de assistente administrativo principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o assistente administrativo principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de assistente administrativo especialista.

Estágio:

1) O ingresso na profissão de assistente administrativo poderá ser precedido de estágio.

2) Os estagiários para assistentes administrativos são promovidos a assistentes administrativos de 3.^a classe logo que completem dois anos de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

Acesso e carreira:

a) O assistente administrativo será admitido como assistente administrativo de 3.^a classe.

b) O assistente administrativo de 2.^a classe e o assistente administrativo de 3.^a classe serão promovidos à categoria de assistente administrativo de 1.^a classe e assistente administrativo de 2.^a classe desde que completem três anos de bom e efectivo serviço naquelas categorias.

c) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o assistente administrativo de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de assistente administrativo principal.

d) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o assistente administrativo principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de assistente administrativo especialista.

Engenheiro técnico agrário

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de engenheiro técnico agrário são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações correspondentes ao grau de bacharel ou equiparado, obtido em curso superior de Engenharia em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecido.

Acesso e carreira:

1) O engenheiro técnico agrário será admitido como engenheiro técnico agrário de 2.^a classe.

2) O engenheiro técnico agrário de 2.^a classe será promovido à categoria imediatamente superior desde que complete cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em matéria e competência profissional, o engenheiro técnico agrário de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria principal.

4) Mediante proposta fundamentada em matéria e competência profissional, o engenheiro técnico agrário principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de especialista.

Fiel de armazém

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de fiel de armazém são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

1) O fiel auxiliar que tenha completado um período máximo de três anos será promovido à categoria de fiel de 1.^a classe.

2) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o fiel de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria principal.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o fiel principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de especialista.

Fiscal

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de fiscal são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

1) O fiscal de rega será admitido como fiscal de 2.^a classe.

2) O fiscal de 1.^a classe, desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o fiscal de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de fiscal principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o fiscal principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço poderá ser promovido à categoria de fiscal especialista.

Guarda

Admissão. — As condições mínimas de admissão para a profissão de guarda são as seguintes:

1) O guarda será admitido como guarda de 2.^a classe.

2) O guarda de 2.^a classe será promovido à categoria de guarda de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o guarda de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de guarda principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o guarda principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de guarda especialista.

Motorista

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de motorista são as seguintes:

- a) Habilitações literárias exigidas por lei;
- b) Carta de condução profissional.

Acesso e carreira:

1) O motorista será admitido como motorista de 2.^a classe.

2) O motorista de 2.^a classe será promovido à categoria de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada e competência profissional, o motorista de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de motorista principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o motorista principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovidos à categoria de motorista especialista.

Operador de estação elevatória

Admissão. — As condições mínimas para o exercício da profissão de operador de estação elevatória são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

1) O operador de estação elevatória será admitido como operador de estação elevatória de 2.^a classe.

2) O operador de estação elevatória de 2.^a classe será promovido à categoria de operador de estação elevatória de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o operador de estação elevatória de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de operador de estação elevatória principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o operador de estação elevatória principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de operador de estação elevatória especialista.

Porta-miras

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de porta-miras são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

1) O porta-miras será admitido como porta-miras de 2.^a classe.

2) O porta-miras de 2.^a classe será promovido à categoria de porta-miras de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o porta-miras de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de porta-miras principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o porta-miras principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de porta-miras especialista.

Técnico

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de técnico são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações correspondentes ao grau de bacharel ou equiparado, obtido em curso superior de escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecido.

Acesso e carreira:

1) O técnico será admitido como técnico de 2.^a classe.

2) O técnico de 2.^a classe será promovido à categoria imediatamente superior desde que complete cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em matéria e competência profissional, o técnico de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de técnico principal.

4) Mediante proposta fundamentada em matéria e competência profissional, o técnico principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria poderá ser promovido à categoria de técnico especialista.

Telefonista

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de telefonista são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Acesso e carreira:

1) O telefonista será admitido como telefonista de 2.^a classe.

2) O telefonista de 2.^a classe será promovido à categoria de telefonista de 1.^a classe desde que complete três anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o telefonista de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de telefonista principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o telefonista principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de telefonista especialista.

Topógrafo

Admissão. — As condições de admissão para o exercício da profissão de topógrafo são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Formação escolar de nível secundário, curso geral ou complementar ou formação escolar de nível superior, com conhecimentos e experiência de topografia.

Acesso e carreira:

1) O topógrafo será admitido como topógrafo de 1.^a classe.

2) O topógrafo de 2.^a classe será promovido a topógrafo de 1.^a classe desde que complete cinco anos de bom e efectivo serviço naquela categoria.

3) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o topógrafo de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de topógrafo principal.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o topógrafo principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de topógrafo especialista.

Trabalhadores metalúrgicos

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões de mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Aprendizagem:

1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de principal, de 1.^a classe ou de 2.^a classe sempre que a Associação não possua serviços de formação profissional.

2) A duração da aprendizagem será de três anos, findos os quais os aprendizes ascenderão obrigatoriamente a ajudante de mecânico, de serralheiro civil, de serralheiro mecânico, de carpinteiro e de pedreiro.

3) O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá à categoria de ajudante desde que permaneça no mínimo 12 meses como aprendiz.

4) Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, deverão ser tidos em conta os períodos de frequência de cursos

ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos.

Acesso e carreira:

1) Serão admitidos como ajudantes os trabalhadores que possuam cursos ministrados em centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos.

2) Os ajudantes que tenham completado um período máximo de dois anos nesta categoria serão promovidos a mecânico, a serralheiro civil, a serralheiro mecânico, a carpinteiro e a pedreiro de 3.^a classe.

3) O mecânico, o serralheiro civil, o serralheiro mecânico, o carpinteiro e o pedreiro de 3.^a classe serão promovidos à categoria imediatamente superior desde que completem três anos de bom e efectivo serviço naquelas categorias.

4) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o mecânico, o serralheiro civil, o serralheiro mecânico, o carpinteiro e o pedreiro de 1.^a classe com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nestas categorias poderão ser promovidos à categoria de principal.

5) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o mecânico, o serralheiro civil, o serralheiro mecânico, o carpinteiro e o pedreiro principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nestas categorias poderão ser promovidos à categoria de especialista.

Tractorista

Admissão. — As condições mínimas de admissão para o exercício da profissão de tractorista são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Carreira:

1) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o tractorista com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de tractorista principal.

2) Mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional, o tractorista principal com, pelo menos, cinco anos de bom e efectivo serviço nesta categoria poderá ser promovido à categoria de tractorista especialista.

ANEXO II

Definição de funções

Agente técnico agrícola. — Coordena a execução das diferentes tarefas relativas aos sistemas de regadio, defesa e enxugo, controla os trabalhos de campo que lhe forem confiados, nomeadamente levantamento da carta agrícola de trabalhos de gabinete a ele ligados e elabora cartas de aproveitamento cultural.

Ajudante de encarregado de barragem. — Colabora nas funções desempenhadas pelo encarregado de barragem, podendo substituí-lo nas suas ausências e impedimentos. Pode desempenhar tarefas ligadas à conservação.

Analista informático de sistemas. — Concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta

os utilizadores, a fim de recolher os elementos necessários.

Assistente administrativo. — Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente do escritório: efectua o expediente geral de escritório, tal como dactilografia e registo em livros apropriados de correspondência geral, cálculo de vencimentos e cálculos dos volumes de água fornecidos aos regantes a partir dos elementos obtidos pelos cantoneiros; arquiva a correspondência em lugar apropriado, classificando-a; contabiliza manualmente e à máquina os elementos referentes a salários, descontos legais e regalias sociais dos trabalhadores, bem como a utilização das máquinas pelos associados; elabora fichas de conta-corrente dos utentes para posterior cobrança; calcula o volume de água armazenado nas albufeiras e respectivas variações, devendo os registos ser enviados à Direcção-Geral de Hidráulica e Engenharia Agrícola. Pode, eventualmente, exercer funções de caixa e opera com computadores na óptica do utilizador.

Auxiliar administrativo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereço de documentos.

Caixa. — Paga e recebe verbas diversas e elabora folhas de cálculo, paga recibos visados que lhe são entregues, certificando-se da importância registada; recebe quantias em numerário ou cheque dos beneficiários e utentes da Associação referentes a cobrança de taxas de exploração e conservação, de quotas, de importâncias relativas ao aluguer de máquinas agrícolas e de outros serviços prestados; emite cheques, anotando a respectiva importância, o nome do destinatário e a data de emissão; elabora folhas de caixa, registando os quantitativos recebidos e pagos diariamente, a fim de apurar o saldo de caixa.

Cantoneiro de conservação. — Executa tarefas relativas à limpeza e conservação da rede de rega e de enxugo; limpa comportas, poços e caixas de água, adufas e outros, removendo para o exterior os detritos acumulados; decapa a ferrugem e pinta com tinta apropriada os diferentes órgãos das estruturas.

Cantoneiro de rega. — Executa os seguintes trabalhos de rega e de conservação: distribui a água de rega pelos agricultores e executa os trabalhos de conservação da respectiva rede; controla os volumes de água fornecidos e efectua a limpeza das tomadas e dos canais; colabora nas medições feitas com vista à elaboração da carta agrícola onde são indicadas as áreas regadas e o tipo de cultura; pinta, lubrifica e procede à conservação geral dos canais.

Chefe dos serviços administrativos (chefe de secção). — Orienta e executa as tarefas exercidas no escritório, nomeadamente as referentes a gestão contabilística, tesouraria e pessoal; elabora orçamentos ordinários e suplementares com base nas receitas e despesas; efectua a escrituração dos livros de contabilidade, lançando em livro o deve-haver, conferindo as facturas e classificando os documentos; participa na elaboração do relatório

anual, redigindo o respeitante à administração financeira; orienta os contactos e ou contacta com diferentes entidades, nomeadamente fornecedores e utentes, a fim de obter materiais, liquidação de débitos e outros; administra as receitas e os bens entregues à sua administração; remete às secções de finanças dos concelhos respectivos, para efeitos de cobrança, os mapas de liquidação das taxas de beneficiação e respectivos recibos.

Condutor de máquinas. — Conduz e manobra máquinas de escavação e terraplanagem, a fim de escavar, desassorear e remover terras, dando aos terrenos o nivelamento e a configuração requeridos, e verifica o bom funcionamento da máquina, observando níveis de óleo, água e outros.

Desenhador. — Desenha cartas agrícolas e outras, sendo o responsável pelo desenho e cartografia; transcreve em papel adequado a carta topográfica da região; reproduz as cartas nas quantidades pretendidas, utilizando uma xerocopiadora; utiliza o computador ou desenha em papel apropriado alterações a várias obras, ampliando, reduzindo ou introduzindo modificações nas mesmas; actualiza anualmente as cartas agrícolas introduzindo modificações em caminhos, terrenos e valas quando for caso disso.

Electricista. — Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica, guiando frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas que interpreta.

Encarregado de barragem. — Zela pela manutenção dos mecanismos que accionam os órgãos de segurança da barragem, a fim de manter em perfeito estado de funcionamento; manobra, quando autorizado, os órgãos de segurança da barragem, designadamente descarga de fundo, descarga de superfície e tomadas de água; executa a regulação dos caudais necessários à rega ou a outros fins, de acordo com as orientações recebidas; zela pela manutenção de comportas e quadros de manobra, providenciado pela sua pintura e lubrificação. Pode fazer a leitura e registo dos dados dos postos meteorológicos.

Encarregado de barragem com central eléctrica. — Zela pela manutenção dos mecanismos que accionam os órgãos de segurança da barragem e pela manutenção da rede de distribuição de energia eléctrica, a fim de a manter em perfeito estado de funcionamento; controla a rede de distribuição de energia aérea e subterrânea, fazendo vistorias periódicas, a fim de detectar anomalias; manobra, quando autorizado, os órgãos de segurança da barragem, designadamente descarga de fundo, descarga de superfície e tomadas de água; executa a regulação dos caudais necessários à rega ou outros fins de acordo com as orientações dadas; zela pela manutenção de comportas, quadros de manobra e motores eléctricos, desmontando-os, quando for o caso disso, a fim de os pintar ou efectuar lubrificações. Pode fazer a leitura e registo dos dados dos postos meteorológicos.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores da sua especialidade.

Encarregado electricista de central. — Trabalhador electricista que dirige, controla e coordena a execução

dos serviços de um grupo de trabalhadores electricistas nos vários locais de trabalho; zela pela manutenção da rede eléctrica e pelo funcionamento dos órgãos das centrais eléctricas.

Encarregado geral de máquinas. — Coordena o funcionamento do parque de máquinas; providencia pela manutenção, reparação e distribuição das máquinas aos utentes da Associação; distribui as máquinas aos trabalhadores agrícolas, tendo por base a inscrição prévia dos interessados; distribui serviço aos tractoristas, condutores de máquinas e motoristas; orienta o serviço de reparação de máquinas, controlando a respectiva reparação nos seus aspectos específicos; zela pela conservação do parque de máquinas e viaturas.

Engenheiro técnico. — Realiza estudos e projectos e coordena as diferentes tarefas relativas à sua especialidade, podendo, quando tais funções lhe forem cometidas, coordenar a exploração e conservação do equipamento que se lhe refere; dirige as tarefas relativas às actividades de construção civil, metalomecânica, electrotecnia, tais como roturas, entupimentos e abastecimentos das albufeiras, reparações de canais, limpezas, pinturas e outras; estuda o nivelamento dos terrenos, realizando os cálculos de volumes, de construção e escavações necessárias. Pode desempenhar outras funções.

Engenheiro técnico agrário. — Realiza estudos e projectos e coordena as diferentes tarefas relativas ao regadio e drenagem dos terrenos, podendo, quando tais funções lhe forem cometidas, coordenar a exploração e conservação da obra; dirige as tarefas relativas ao regadio e drenagem de terrenos, tais como distribuição da água, excessos de água, roturas, entupimentos e abastecimentos das albufeiras; controla as reparações de canais, limpeza, pinturas e outras; executa trabalhos topográficos, nomeadamente medições de áreas, perfis de terrenos e levantamentos topográficos, efectuando os cálculos necessários; colabora na realização da carta agrícola, efectuando levantamentos e medições de áreas; estuda o nivelamento dos terrenos, realizando os cálculos de volumes e de escavações necessários. Pode desempenhar outras funções no âmbito dos seus conhecimentos. Pode ser responsável pela parte técnica e ou administrativa.

Fiel de armazém. — Regista no armazém as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências; mantém o armazém apetrechado com os materiais e ferramentas necessários, requisitando aqueles cujos estoques diminuem; entrega ferramentas e óleos e regista, em impresso apropriado, os consumos de óleo, massas e outros lubrificantes destinados às diferentes máquinas; anota periodicamente em impressos as existências em armazém.

Fiscal. — Coordena e fiscaliza os trabalhos de rega e conservação dentro da área que lhe é atribuída; executa o planeamento da manutenção e conservação dos canais, caixas de rega e restante rede; procede à distribuição do pessoal necessário às várias tarefas e requisita o material necessário; vigia e comunica superiormente as alterações do nível de água nos canais; distribui e fiscaliza o pessoal pelos canais de rega, a fim de se proceder à correcta distribuição da água, segundo os pedidos existentes; confere os registos da água fornecida aos regantes, acompanha o processo de rega e comunica todas

as anomalias; elabora a carta agrícola da sua zona, a fim de apurar a extensão da área regada e o tipo de cultura praticado; preenche folhas do pessoal com determinados elementos, tais como férias, dias de trabalho, presenças e abonos.

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa, bem como de outros valores que lhes estejam confiados, e ou exerce vigilância na obra de irrigação, numa área determinada.

Guarda de porta de água. — É o trabalhador que normalmente executa determinadas tarefas, tais como abrir e fechar portas de água dos canais e vigiar os valados. Sempre que se ausenta por um período superior a três horas, deve comunicá-lo à associação de beneficiários e manter-se contactável. O direito de se ausentar é exercido sem prejuízo do normal funcionamento das portas de água.

Mecânico. — Repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, geralmente de metal. Por vezes, solda determinadas peças utilizando processo adequado.

Motorista de pesados. — Conduz viaturas pesadas e ligeiras, para o que possui carta de condução profissional; conduz as viaturas, manobrando os diferentes comandos, de acordo com os modelos e as marcas, observando o preceituado na lei; zela pela boa conservação das viaturas e pela carga que transportam e colabora na sua manutenção, nomeadamente lubrificações, mudanças de óleo e pequenas reparações.

Operador de estação elevatória. — Manobra os quadros de comandos dos motores eléctricos, faz leituras periódicas e abre tomadas de água, a fim de distribuir pelos diferentes canais; liga os motores eléctricos, abrindo as válvulas de segurança, para elevar a água e abastecer o canal de rega; desloca-se nas bermas do canal, abrindo as tomadas do canal de água, a fim de a distribuir conforme as requisições dos regantes; regista os caudais em impresso, a fim de calcular os volumes respectivos; zela pela conservação e limpeza dos canais, grelhas e equipamentos da estação.

Pedreiro. — Levanta e repara paredes, manilhas, caixas de rega, edificações pertencentes à Associação, utilizando ferramentas apropriadas; repara paredes, utilizando ponteiros e macetas, a fim de as nivelar; espalha o cimento nas paredes, tendo o cuidado de que fiquem niveladas; pinta-as de cal; assenta e repara manilhas no interior das valas, fazendo os moldes necessários e as respectivas caixas de protecção; constrói caixas de rega, utilizando moldes com cimento no interior, a fim de dar a consistência devida; assenta torneiras, adufas de boca e de fundo, módulos e comportas, construindo as cofragens das mesmas.

Porta-miras. — Transporta e posiciona a mira nos terrenos, cuida do material topográfico e trabalha o solo abrindo covas; prepara os terrenos para os trabalhos topográficos, colocando bandeirolas nos locais apropriados; mede as áreas com fita métrica; coloca a mira nos trabalhos de medição de áreas e levantamentos topográficos, tendo em atenção, entre outros, o declive dos

terrenos e os locais estratégicos; cuida do material topográfico à sua guarda, limpando-o e acondicionando-o.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas diversas como, por exemplo, adufas destinadas a regular a saída da água e comportas.

Serralheiro-mecânico. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Técnico. — Realiza funções do mesmo nível do engenheiro técnico, mais vocacionadas para as áreas financeiras, recursos humanos e administrativas.

Telefonista. — Presta serviços na central telefónica da Associação transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior.

Topógrafo. — Executa levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração da planta, cartas e mapas, que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia e outros fins.

Trabalhador auxiliar. — Executa, no domínio das actividades prosseguidas pela Associação, as tarefas necessárias ao funcionamento da mesma que não exijam especialização e não estejam enquadradas em qualquer das profissões previstas.

Trabalhador de limpeza. — Executa o serviço de limpeza e arrumação das instalações administrativas ou outras.

Tractorista. — Conduz e manobra tractores, de acordo com as indicações técnicas que lhe são fornecidas, e lubrifica as diferentes peças das máquinas.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

(Valores em euros)

Nível	Categoria profissional e enquadramento	Escalações de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico especialista	906,50	916,50	928	939	950,50
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	838	850,50	861,50	872	884
II	Agente técnico agrícola especialista Analista informático de sistemas especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico profissional especialista Topógrafo especialista	739	750,50	761,50	773,50	785
III	Assistente administrativo principal Desenhador principal Encarregado electricista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe	705,50	718	729	740	752
IV	Agente técnico agrícola principal Analista informático de sistemas principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador especialista Técnico profissional principal Topógrafo principal	629	640,50	651,50	662,50	674
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Analista informático de sistemas de 1.ª classe Carpinteiro especialista Condutor de máquinas especialista Electricista especialista Encarregado de barragem com central eléctrica especialista Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Técnico profissional de 1.ª classe Topógrafo de 1.ª classe	596,50	607	618	630	641,50

Nível	Categoria profissional e enquadramento	Escalações de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Analista informático de sistemas de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Caixa Carpinteiro principal Conductor de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Electricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Técnico profissional de 2.ª classe Topógrafo de 2.ª classe	552,50	565,50	576	588,50	599,50
VII	Carpinteiro de 1.ª classe Conductor de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Electricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Assistente administrativo de 3.ª classe Mecânico de 1.ª classe Motorista de pesados de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Telefonista especialista Tractorista especialista	512	523,50	534	545,50	557,50
VIII	Cantoneiro de rega especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal Telefonista principal Tractorista principal	491,50	502	514	526	536
IX	Cantoneiro de rega principal Carpinteiro de 2.ª classe Conductor de máquinas de 2.ª classe Electricista de 2.ª classe Fiel de armazém de 1.ª classe Fiscal de 2.ª classe Guarda principal Guarda de porta de água principal Mecânico de 2.ª classe Motorista de pesados de 2.ª classe Operador de estação elevatória de 1.ª classe Pedreiro de 2.ª classe Porta-miras especialista Cantoneiro de conservação especialista Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe	461	471,50	480	491,50	502
X	Cantoneiro de conservação principal Cantoneiro de rega de 1.ª classe Carpinteiro de 3.ª classe Electricista de 3.ª classe Estagiário (assistente administrativo) do 2.º ano Guarda de 1.ª classe Guarda de porta de água de 1.ª classe Mecânico de 3.ª classe Operador de estação elevatória de 2.ª classe Pedreiro de 3.ª classe Porta-miras principal Serralheiro civil de 3.ª classe Serralheiro mecânico de 3.ª classe Telefonista de 1.ª classe Tractorista	448,50	461	472,50	482,50	493,50

Nível	Categoria profissional e enquadramento	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
XI	Ajudante de encarregado de barragem	429,50	440	450,50	462,50	474
	Auxiliar administrativo					
	Cantoneiro de conservação de 1.ª classe					
	Porta-miras de 1.ª classe					
XII	Ajudante de electricista	407,50	419	432	442,50	453
	Ajudante de carpinteiro					
	Ajudante de mecânico					
	Ajudante de pedreiro					
	Ajudante de serralheiro civil					
	Ajudante de serralheiro mecânico					
	Auxiliar administrativo de 1.ª classe					
	Cantoneiro de rega de 2.ª classe					
	Estagiário (escritório) do 1.º ano					
	Fiel auxiliar de armazém					
	Guarda de 2.ª classe					
	Porta-miras de 2.ª classe					
Telefonista de 2.ª classe						
XIII	Auxiliar administrativo de 2.ª classe	392	403,50	414	424,50	437
	Cantoneiro de conservação de 2.ª classe					
	Trabalhador auxiliar					
	Trabalhador de limpeza					

Declaração

A presente convenção vem substituir o ACT celebrado entre a Associação de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, cuja última publicação foi no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

Lisboa, 15 de Setembro de 2006.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Mira:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odiveiras:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 27 de Setembro de 2006, a fl. 147 do livro n.º 10, com o n.º 219/2006, nos termos do artigo 54.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas a)

e c) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente ACT abrange 14 cooperativas, num total de 204 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 19.^a

Tipos de horário de trabalho

.....

- a)
- b)
- c)
- d)

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

- 1 —

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

- 11 —
- 12 —

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

- 1 —
- 2 —

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 23.^a

Trabalho a termo

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 24.^a

Trabalho a termo

-

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- 3 —

Cláusula 27.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- a)
- b)
- 5 —
- 6 —

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 28.^a

Remunerações e retribuições

- 1 —
- 2 —

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1 —
- 2 —

Cláusula 30.^a

Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 31.^a

Substituição temporária

-

Cláusula 32.^a

Incapacidade parcial permanente

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 33.^a

Folha de pagamento

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- 2 —

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 4,5% sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o 10.^o centésimo superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial têm direito à diuturnidade de valor proporcional ao horário completo, com referência às condições e termos previstos no n.º 1.

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 3,5 % sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º centimo superior, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,50 por cada dia de trabalho.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

Cláusula 38.^a

Definição de local de trabalho e deslocação

- 1 —
- 2 —

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

1 — A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham tomado fora do local de trabalho pare onde tenham sido contratados, no seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 7,25.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em ser-

viço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, no seguinte valor:

Pequeno-almoço — € 1,45.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas, no seguinte valor:

Ceia — € 2,10.

- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 41.^a

Trabalho e remuneração em dias de descanso semanal ou complementar

- 1 —
- 2 —

Cláusula 42.^a

Feridos

1 — São considerados dias de feriados os estipulados obrigatoriamente por lei:

- 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 referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatórios:

O feriado municipal 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.

Cláusula 43.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 2 da cláusula 50.^a, e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

4 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias.

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

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

7 — Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8 — No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12 — Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 44.^a

Férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

.....

Cláusula 46.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 47.^a

Violação do direito a férias

.....

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

- 1 —
- 2 —

Cláusula 49.^a

Faltas

- 1 —
- 2 —

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivadas por falecimento do cônjuge, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na legislação e nesta convenção;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação em vigor;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na legislação em vigor;
- g) 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;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela cooperativa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- 3 —
- 4 —

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 54.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 55.^a

Regresso do trabalhador

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 56.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

- 1 —
- 2 —

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 77.^a

Trabalho das mulheres e menores

.....

Cláusula 78.^a

Protecção à maternidade e à paternidade

.....

I — Dever de informação

.....

II — Licença por maternidade

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

III — Licença por paternidade

1 —

2 —

a)

b)

c)

3 —

4 —

IV — Dispensa para consulta e amamentação

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

V — Faltas para assistência a menores

1 —

2 —

3 —

VI — Outros casos de assistência à família

1 —

2 —

VII — Protecção da segurança e saúde

Cláusula 79.^a

Trabalho de menores

1 —

2 —

3 —

Cláusula 80.^a

Trabalhadores-estudantes

1 —

2 —

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Princípio geral

As cooperativas diligenciarão no sentido de que instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão promover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais vigentes sobre a matéria, nomeadamente as previstas no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e consulta dos trabalhadores e do sindicato subscritor desta convenção, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e

Florestas, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados nos termos da legislação específica e desta convenção.

6 — Ao trabalhador que complete um curso de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — Certificado de Aptidão Profissional, para além de eventual promoção, será garantido, no exercício dessa profissão, um acréscimo salarial de montante igual a 10% sobre o vencimento respectivo para a categoria, prevista nas tabelas salariais, constantes nos anexos III.

Cláusula 83.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou acções de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 84.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentam cursos ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos, têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para a deslocação, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

3 — A utilização da faculdade referida no n.º 1 será definida a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de 10 % dos trabalhadores, sem pre-

juízo das acções de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

Cláusula 85.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses beneficiarão de igual tratamento.

3 — O presente regime é regulado pela legislação em vigor sobre esta matéria.

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consulta

Cláusula 86.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 87.^a

Direito à informação e consulta

1 — As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT 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, 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 — As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIII
Comissão paritária

Cláusula 88.^a

Comissão paritária

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT será criada uma comissão paritária constituída por quatro vogais em representação das cooperativas e igual número em representação das associações sindicais, sendo estas representadas da forma seguinte:

SETAA — um;
SINDCES — um;
SPLAECSTRMMCCM — um;
STTRUC — um.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Os representantes das cooperativas e dos sindicatos junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de quatro assessores, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 89.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 90.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 88.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente acordo.

4 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

5 — A comissão paritária terá, para todos os efeitos de funcionamento, a sua sede na MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 91.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

Cláusula 92.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente ACT.

ANEXO I

Definição de funções

.....

ANEXO II

Condições específicas

A) **Trabalhadores de escritório, comércio e armazém**

.....

B) **Trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis**

.....

C) **Trabalhadores agentes técnicos agrícolas**

.....

D) **Trabalhadores de lacticínios**

.....

E) **Trabalhadores metalúrgicos**

.....

F) **Trabalhadores electricistas**

.....

G) **Trabalhadores rodoviários e de garagens**

.....

H) **Trabalhadores de construção civil**

.....

ANEXO III

(Em euros)

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
1	Gerente	821,50
2	Director de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	752
3	Agente técnico agrícola do grau IV Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico licenciado ou bacharel do grau III	688,50
4	Agente técnico agrícola do grau III Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Encarregado geral Guarda-livros Programador Técnico licenciado ou bacharel do grau II	605
5	Agente técnico agrícola do grau II Ajudante de encarregado geral Assistente administrativo principal Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Encarregado de vulgarizador Operador de computador Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Técnico licenciado ou bacharel do grau I	539,50
6	Agente técnico agrícola do grau I Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Fiel de armazém Operador especializado Primeiro-caixeiro Talhante de 1. ^a Técnico auxiliar de pecuária Vendedor	520,50
7	Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Cobrador Encarregado de transportes Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador de 1. ^a Operador de máquinas agrícolas Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro mecânico de 1. ^a Talhante de 2. ^a Vulgarizador de 1. ^a	468
	Abastecedor de combustíveis Analista de 2. ^a Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Canalizador de 2. ^a	

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
8	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Distribuidor Embalador Inseminador artificial Lubrificador Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Oficial electricista até três anos Operador de 2. ^a Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Terceiro-caixeiro Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	456
9	Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Conferente Lavador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Pedreiro-trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a (CC) Pintor de máquinas, veículos de 3. ^a Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3. ^a	445
10	Contrastador Colhedor de amostras Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a (CC) Vulgarizador de 3. ^a	420
11	Ajudante de motorista Pedreiro-trolha de 3. ^a Pintor de 3. ^a (CC) Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	405
12	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Empregado de cantina Estagiário do 3. ^o ano Operador-ajudante do 3. ^o ano Operador de tratamento de texto do 3. ^o ano Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Servente de armazém	387
13	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Contínuo Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante do 2. ^o ano Servente (CC) Servente de limpeza	386
14	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Estagiário de colhedor de amostras Estagiário de vulgarizador Operador ajudante do 2. ^o ano Operador de tratamento de texto do 2. ^o ano Paquete	351

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
15	Encarregado de posto de recepção de leite Encarregado de sala de ordenha (salário/hora com base no salário mínimo) . .	2,25/hora

Os praticantes, aprendizes e estagiários do 1.º ano regem-se pelo Decreto-Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Lisboa, 12 de Setembro de 2006.

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Távora, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela CASSEPEDRO — Cooperativa Agro-Pecuária de S. Pedro do Sul, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela CAMOR — Cooperativa Agrícola de Mortágua, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Agro-Tarouca e Lamego — Cooperativa Pecuária e Florestal, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela COOPCÔA — Cooperativa Agrícola do Concelho do Sabugal, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores de Vale de Cambra, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Anadia, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

Engenheiro Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Engenheiro Jorge Santos, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Engenheiro Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 26 de Setembro de 2006, a fl. 147 do livro n.º 10, com o n.º 217/2006, 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.^{da}, e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, com correcções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2005.

2 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da}, CAE 15510 e 15982 — indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro.

3 — A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 196 trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

Pequeno-almoço — € 2,49;

Almoço — € 8,98;

Jantar — € 8,98;

Ceia — € 2,49.

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,55;
 Almoço — € 9,17;
 Jantar — € 9,17;
 Ceia — € 3,32.

- 5 —
 6 —
 7 —
 8 —

Cláusula 44.^a

Aquisição do direito a férias

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias previstas no n.º 1 da cláusula 45.^a

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assid.
1-S	Ch. serviços Téc. grau III	1 411,10	
1	Ch. sector Ch. secção Téc. grau II	1 383	
2-A	Ch. turno	1 250	
2	Encarregado de 1. ^a Escriturário principal Téc. grau I Téc. admin./industrial Téc. de manutenção do grau IV	967	124,70
3-A	Analista qualificado Encarregado de 2. ^a Escriturário de 1. ^a Oper. proc. principal do grau II Téc. manutenção do grau III	859,80	112,23

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assid.
3	Analista principal Encarregado de 3. ^a Escriturário de 2. ^a Oper. proc. principal do grau I Técnico de manutenção do grau II	787,30	99,76
4	Analista de 1. ^a Fiel de armazém qualificado Fogoeiro de 1. ^a Operador de processo de 1. ^a Técnico industrial Técnico de manutenção do grau I	734,20	87,29
5	Analista de 2. ^a Escriturário de 3. ^a Fiel de armazém principal Fogoeiro de 2. ^a Operador de processo de 2. ^a Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Téc. estagiário do grau III	698	74,82
6	Analista de 3. ^a Fiel de armazém Operador de processo de 3. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Téc. estagiário do grau II	663	62,35
7	Controlador de entregas Fogoeiro de 3. ^a Lubrificador Pedreiro de 3. ^a Oper. máquinas transp. e elev. grau IV Téc. estagiário do grau I Telefonista/recepc.	642,20	52,37
8	Ajud. processo do grau III Auxiliar administr. grau III Oper. máquinas transp. e elev. grau III	616,80	37,41
9	Ajud. processo do grau II Auxiliar administr. grau II Oper. máquinas transp. e elev. grau II	571,30	24,94
10	Ajudante Ajud. processo do grau I Auxiliar administr. grau I Oper. máquinas transp. e elev. grau I	551,20	17,46

Águas de Moura, 16 de Junho de 2006.

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

Carlos Alberto Candéias Correia, mandatário.
Maria Anjos Dias Afonso, mandatária.
Fernando Luís Oliveira Santos, mandatário.

Pelo SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

José Augusto Lopes Amdo, mandatário.
Cláudio Bruno dos Santos Ventura, mandatário.
Carlos Filipe Gomes Nunes, mandatário.

Depositado em 26 de Setembro de 2006, a fl. 147 do livro n.º 10, com o registo n.º 218/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro — alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 3507 da citada publicação, na cláusula 3.^a («Vigência»), onde se lê:

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

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

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

4 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.»

deve ler-se:

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

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

3 — As tabelas salariais constantes do anexo IV, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

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

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.»

Igualmente, a p. 3508 da mesma publicação, após o enunciado dos outorgantes, na declaração da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deverá ser acrescentado o «Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro».

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO ...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Nacional dos Professores e Educadores SINPROFE — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 20 de Julho de 2006 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006.

CAPÍTULO I

Identificação

Artigo 1.º

Denominação e objecto

1 — O Sindicato Nacional dos Professores e Educadores, adiante designado por SINPROFE, é uma asso-

ciação sindical sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado.

2 — É uma estrutura sindical de trabalhadores que exercem a sua actividade profissional na docência ou na investigação, como educadores, professores, formadores e investigadores.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Bernardo Lima, 47, 4.º, direito, 1150-075 Lisboa, podendo abrir delegações mediante deliberação do órgão competente.

2 — O Sindicato tem abrangência nacional.

Artigo 3.º

Símbolo e bandeira

1 — O SINPROFE tem como símbolo a palavra «SINPROFE», em maiúsculas, com as palavras Sindicato Nacional de Professores e Educadores alinhadas horizontalmente por baixo.

2 — O SINPROFE tem como bandeira o símbolo, a verde SIN, a vermelho PROFE e a preto as restantes palavras, inscrito sobre um rectângulo azul.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

O SINPROFE orienta-se pelos seguintes princípios:

- Independência relativamente ao Estado, patronato, partidos políticos e confissões religiosas;
- Liberdade, pluralismo e democraticidade, no respeito pelo direito à diferença;
- Solidariedade, através de realizações adequadas à satisfação das necessidades dos sócios;
- Respeito pelas opções, concepções filosóficas e crenças religiosas de cada sócio.
- (Eliminada.)*

Artigo 5.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência:

- Como sindicato independente, o SINPROFE está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do Sindicato;
- As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do SINPROFE em que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

- O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SINPROFE subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 6.º

Solidariedade sindical

1 — O SINPROFE é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações sindicais que lutem pela emancipação dos trabalhadores e pela democracia, privilegiando formas de solidariedade e cooperação com os sindicatos representativos dos docentes.

2 — Para a realização dos seus objectivos, o SINPROFE pode filiar-se noutras organizações sindicais democráticas nacionais ou internacionais, por deliberação da assembleia geral.

Artigo 7.º

Objectivos

1 — O SINPROFE tem por objectivos a defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e ético-morais dos seus associados, independentemente do seu vínculo.

2 — São atribuições do SINPROFE, designadamente:

- Lutar pela qualidade do ensino em Portugal;
- Promover a dignificação da carreira docente ou equiparada, bem como a de outros profissionais da educação;
- Promover actividades de valorização cultural, pedagógica, social e recreativa dos seus associados;
- Exercer o direito de participação no sistema educativo;
- Empreender iniciativas e acções reivindicativas adequadas, conducentes à melhoria da situação sócio-profissional dos educadores, professores, formadores e investigadores.

CAPÍTULO III

Sócios

Artigo 8.º

Designação dos sócios

1 — Podem ser associados do SINPROFE os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua actividade na docência ou na investigação científica, como educadores, professores, formadores e investigadores.

2 — Mantêm a qualidade de associados os que se encontram em situação de reforma, aposentação e licença sem vencimento.

3 — O pedido de admissão de sócio é apresentado à comissão directiva do Sindicato através de proposta assinada pelo interessado.

Artigo 9.º

Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Tomar parte e votar nas assembleias gerais;
- b) Intervir activamente na vida do Sindicato;
- c) Beneficiar do apoio sindical;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais.

2 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições estatutárias e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Pagar regular e pontualmente as quotas;
- c) Devolver o cartão de sócio quando perder essa qualidade;
- d) Aceitar e desempenhar as funções nos órgãos sociais para que for eleito.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de associado aquele que:

- a) O requeira por escrito à comissão directiva;
- b) Tenha em atraso mais de três meses de quotas, salvo em casos devidamente justificados e aceites pela comissão directiva.

Artigo 11.º

Quotização

O valor da quota mensal é estabelecido em assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais

Artigo 12.º

Dos órgãos sociais

1 — São órgãos sociais do SINPROFE:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direcção;
- d) A comissão directiva.

2 — Os órgãos sociais são eleitos em assembleia geral para mandatos bienais, sendo permitida a reeleição por uma ou mais vezes.

Artigo 13.º

Da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SINPROFE.

2 — É constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

3 — Reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da mesa, a pedido da própria mesa, a reque-

rimento da direcção, do conselho fiscal ou da comissão directiva.

4 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger ou destituir, no todo ou em parte, a direcção e o conselho fiscal, bem como a mesa da assembleia geral;
- b) Conferir posse aos membros da direcção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral;
- c) Apreciar e votar o relatório de contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do SINPROFE;
- e) Deliberar sobre a filiação do SINPROFE em associações sindicais nacionais e ou internacionais;
- f) Deliberar sobre a dissolução do SINPROFE;
- g) Exercer todas as demais competências previstas na lei e nos estatutos;
- h) Aprovar o regulamento interno;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral.

Artigo 14.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Compete ao presidente exercer todas as funções previstas na lei geral.

3 — Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

4 — Compete aos secretários elaborar as actas das reuniões, coadjuvar o vice-presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

5 — Compete à mesa da assembleia geral assegurar o bom funcionamento das reuniões e o expediente das mesmas, publicitando-as.

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral não pode deliberar em primeira convocatória sem a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos.

2 — A assembleia geral, em segunda convocatória, que não pode ter lugar antes de decorridos trinta minutos após a hora da primeira convocatória, deliberará por maioria simples com qualquer número de associados efectivos presentes.

3 — As convocatórias para as sessões da assembleia geral são feitas pelo presidente da mesa, mediante aviso, com indicação da data, hora e local de realização e da ordem de trabalhos, e em tudo de acordo com a lei geral.

4 — As convocatórias para as sessões ordinárias e extraordinárias da assembleia geral serão divulgadas com uma antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 16.º

Do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pela assembleia geral, sendo o seu mandato de dois anos.

2 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas e apresentar o relatório escrito à assembleia geral.

3 — O conselho fiscal reúne ordinariamente mediante convocatória do respectivo presidente, a ser emitida com a antecedência mínima de 10 dias até ao dia 20 de Fevereiro de cada ano, com a ordem de trabalhos prevista no n.º 2.

4 — O conselho fiscal reúne extraordinariamente sempre que for convocado pela mesa da assembleia geral ou requerido por 10 % dos sócios ou pelo presidente da direcção.

5 — Ao conselho fiscal compete:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela comissão directiva até 15 dias antes da reunião da assembleia geral que o aprecie.

Artigo 17.º

Da direcção

1 — A direcção é o órgão máximo executivo do Sindicato.

2 — A direcção é exercida colegialmente pela comissão directiva e por secretariados regionais ou locais.

3 — O presidente da direcção é também o presidente da comissão directiva.

4 — Em caso de impedimento ou renúncia de um ou mais elementos da comissão directiva, a direcção designará um substituto de entre os seus membros.

5 — Os secretariados regionais ou locais são representados pelo seu coordenador, por vice-coordenador ou por outro elemento que integre o secretariado.

6 — A direcção tem um mandato de dois anos.

7 — *(Eliminado.)*

Artigo 18.º

Do funcionamento da direcção

1 — A direcção reúne, convocada pelo seu presidente, ordinariamente uma vez por período lectivo.

2 — A direcção reúne extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente ou a requerimento do conselho fiscal ou da mesa da assembleia geral ou de um terço dos elementos da comissão directiva.

3 — O funcionamento da direcção será regido por regulamento interno, a aprovar na primeira reunião ordinária após a tomada de posse.

4 — As decisões da direcção são tomadas por maioria simples, cabendo ao seu presidente voto de qualidade em caso de empate nas votações.

5 — Aos membros da direcção devem ser fornecidos antecipadamente todos os documentos de trabalho indispensáveis à discussão dos assuntos a tratar nas reuniões.

6 — Compete à direcção:

- a) Coordenar a actividade sindical do SINPROFE;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Elaborar, sob proposta da comissão directiva, e submeter à aprovação da assembleia geral o relatório anual de actividades e o orçamento;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral e submeter à apreciação e deliberação daquele órgão as matérias sobre as quais se deva pronunciar.

Artigo 19.º

Da comissão directiva

A comissão directiva é constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e dois vogais.

Artigo 20.º

Do funcionamento da comissão directiva

1 — A comissão directiva reúne ordinariamente uma vez por período lectivo.

2 — A comissão directiva reúne extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente ou a requerimento do conselho fiscal ou da mesa da assembleia geral ou de um terço dos elementos da comissão directiva.

3 — As deliberações da comissão directiva são tomadas por maioria simples.

4 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

5 — À comissão directiva compete:

- a) Administrar os bens do SINPROFE;
- b) Elaborar ou alterar o seu regulamento interno;
- c) Representar o SINPROFE em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral;
- e) Alienar bens imóveis do SINPROFE;
- f) Dirigir a actividade do Sindicato em conformidade com os estatutos e a orientação definida pela direcção;
- g) Elaborar o plano de actividades e o plano de acção anual;
- h) Dinamizar a formação dos associados;
- i) Deliberar sobre a abertura ou encerramento de delegações;
- j) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros solidariamente pela sua aplicação;
- m) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras;
- n) Decidir sobre o recurso à greve, mediante audição prévia dos respectivos secretariados regionais ou locais;

- o) Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei e do regulamento interno;
- p) Deliberar sobre a admissão, demissão, expulsão ou readmissão dos associados;
- q) Criar novos secretariados regionais ou locais;
- r) Afectar aos secretariados regionais ou locais os elementos eleitos.

Artigo 21.º

Da representação e vinculação

1 — O SINPROFE é representado em todos os actos pelo presidente da comissão directiva, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção.

2 — O SINPROFE obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da comissão directiva.

3 — Para obrigar o SINPROFE em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro.

Artigo 22.º

Dos secretariados regionais ou locais

1 — Os secretariados regionais ou locais são eleitos em lista nominativa conjunta com os restantes elementos da direcção.

2 — Cada secretariado regional ou local é presidido por um coordenador.

3 — Compete aos coordenadores dirigir a organização e funcionamento dos secretariados regionais ou locais no estrito cumprimento dos estatutos e do regulamento interno.

4 — Compete aos secretariados regionais ou locais:

- a) Fazer o levantamento das questões profissionais que afectam o sector, propondo a elaboração de propostas tendentes à resolução das mesmas;
- b) Redigir e emitir pareceres sobre as matérias da sua competência que lhe sejam solicitados pela comissão directiva;
- c) Dinamizar a vida sindical nas regiões ou locais que lhe estão adstritas, designadamente através da promoção da eleição de delegados sindicais dos núcleos sindicais de base, da difusão das informações sindicais, de reuniões periódicas com os delegados sindicais e de assembleias regionais ou locais;
- d) Executar as deliberações da assembleia geral, da comissão directiva e da direcção de que for expressamente incumbida;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens que lhes estão adstritos;
- f) Desempenhar todas as actividades que neles sejam delegadas;
- g) Acompanhar o processo de eleição dos delegados sindicais;
- h) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais;
- i) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os sócios;

- j) Gerir, com eficiência, os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- l) Elaborar e manter actualizado o ficheiro de associados e delegados sindicais do secretariado regional ou local.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Artigo 23.º

Do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção.

2 — O procedimento disciplinar é instaurado pelo presidente da direcção.

3 — O procedimento disciplinar deve considerar sempre a aplicação do princípio da audiência do interessado.

Artigo 24.º

1 — Os associados podem incorrer em infracções sempre que:

- a) Não cumpram as normas do estatuto e do regulamento devidamente aprovados;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes de acordo com os presentes estatutos;
- c) Praticarem actos lesivos dos interesses e direitos do SINPROFE.

Artigo 25.º

As penas aplicáveis, para efeitos do exposto no artigo anterior, são:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão temporária até um ano;
- d) Expulsão.

Artigo 26.º

Do processo disciplinar

1 — Nenhuma pena será aplicada sem que sejam dados ao sócio punido todas as condições de defesa, através da elaboração do respectivo processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar, depois de efectuadas as necessárias averiguações, dará lugar, se para tal houver matéria que justifique, a uma nota de culpa elaborada por escrito, devendo ser entregue ao sócio em causa uma cópia da mesma, através de correio registado e com aviso de recepção, ou em mão, devendo, neste caso, passar-se recibo.

3 — O sócio apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da data do recebimento da nota de culpa.

4 — Da apresentação da defesa será passado recibo.

5 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão.

6 — O conselho disciplinar tomará a sua decisão no prazo máximo de 30 dias a contar da data do termo da instrução do processo.

7 — A decisão será comunicada ao sócio através de carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO VI

Finanças

Artigo 27.º

Receitas

1 — A actividade do SINPROFE é suportada pelas receitas que obtém.

2 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As contribuições e doações recebidas de quaisquer entidades desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato;
- c) Rendimento dos serviços prestados ou bens próprios.

3 — Constituem despesas do Sindicato as resultantes dos encargos da sua actividade.

4 — A comissão directiva procederá à elaboração das contas de exercício, a ser apresentadas à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal.

Artigo 28.º

Fundos

1 — Uma percentagem da quotização de cada associado será depositada num fundo de solidariedade.

2 — A percentagem referida no número anterior será definida pela direcção.

3 — O fundo será gerido por regimento próprio, elaborado e aprovado pela direcção, sendo a sua gestão da responsabilidade da comissão directiva.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 29.º

O processo eleitoral reger-se-á em conformidade com as disposições do regulamento interno proposto pela direcção, a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Revisão dos estatutos

Artigo 30.º

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta da comissão directiva, da direcção ou de 10% do número de sócios.

CAPÍTULO IX

Dissolução do Sindicato

Artigo 31.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3 — Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4 — A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral e dela notificará os sócios.

5 — O destino do património reverterá a favor de uma instituição privada de solidariedade social, a escolher pela assembleia geral prevista no n.º 1.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 32.º

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 20 de Setembro de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 125/2006, a fl. 94 do livro n.º 2.

SINPORSINES — Sind. dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 7 de Setembro de 2006 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1990.

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines, abreviadamente designado por SINPORSINES, é uma associação de natureza sindical, constituída por tempo indeterminado, que, nos termos da lei e dos presentes estatutos, tem por fim e por atribuições representar, defender e promover a condição sócio-profissional de todos os trabalhadores por conta de outrem abrangidos no seu âmbito subjectivo, objectivo e geográfico de representação.

Artigo 2.º

1 — Consideram-se integrados no âmbito subjectivo, objectivo e geográfico de representação profissional do Sindicato quaisquer trabalhadores que, na área de jurisdição da autoridade portuária do porto de Sines ou fora

dela e de acordo com o disposto no artigo seguinte, prestem, em regime de contrato de trabalho subordinado, funções ou serviços que respeitem ou se relacionem com a actividade de movimentação de cargas, inclusive os trabalhadores que executem tarefas acessórias ou complementares desta actividade, nomeadamente em segmentos de apoio operacional à mesma.

2 — É irrelevante, para efeitos de filiação sindical dos trabalhadores, a natureza do respectivo contrato de trabalho, bem como a natureza e o objecto de actividade da respectiva entidade empregadora ou utilizadora.

3 — A filiação sindical de trabalhadores que exerçam alguma das profissões funcionalmente diferenciadas entre si, relativamente a outras igualmente abrangidas no âmbito de representação deste Sindicato, não constitui, só por si, fundamento para a respectiva integração ocupacional naquela ou naquelas que possuam um enquadramento organizativo e funcional distintos.

Artigo 3.º

1 — Para efeitos de representação sindical dos trabalhadores enquadrados ou enquadráveis no âmbito subjectivo do SINPORSINES, são, entre outras, abrangidas pela respectiva actividade profissional as seguintes operações, tarefas ou funções:

- a) A bordo: a estiva e ou desestiva de cargas de navios ou para navios e quaisquer outras embarcações, bem como a arrumação, lingagem e ou deslingagem das cargas, as operações de movimentação de pórticos, gruas, paus de carga, máquinas empilhadoras ou guinchos e respectivas funcionalidades e ainda os serviços de conferência, portaló, peamentos e limpeza de porões;
- b) Em terra: a carga, descarga, arrumação e movimentação de bens, mercadorias ou equipamentos, de navios ou para navios ou embarcações de qualquer espécie, bem como de e para cais, armazéns ou parques, sejam quais forem os meios técnicos, mecânicos ou instrumentais de elevação e transporte utilizados para o efeito, a consolidação ou desconsolidação de contentores, a lingagem e deslingagem das cargas e a arrumação e cobertura de lotes dentro ou fora de armazéns;

c) Em segmentos complementares da respectiva actividade operacional: as funções ou tarefas referentes à concepção, planificação, organização, coordenação, conferência, controlo, assistência e apoio técnico (assistencial, mecânico ou instrumental), relativamente às operações de movimentação das cargas;

d) Dentro ou fora da área de jurisdição da autoridade portuária: os serviços, tarefas ou funções a que se referem as alíneas anteriores quando a sua prestação ocorra em escritórios, armazéns, parques ou terminais, bem como em oficinas de reparação ou manutenção de equipamentos, na medida em que exista conexão funcional dessas intervenções com a actividade operacional portuária.

2 — As intervenções profissionais a que se refere o número anterior compreendem em si os postos de trabalho de execução básica e especializada, bem como os postos de trabalho de natureza hierárquica referentes à coordenação das equipas e à superintendência dos respectivos serviços, respeitando, essencialmente, às cargas provenientes da área de jurisdição da autoridade portuária ou a ela destinadas para movimentação no porto, quer sejam manifestadas ou a manifestar, importadas ou a importar, em baldeação, em trânsito ou reexportação, contentorizadas, paletizadas, unitizadas ou sob outra forma de estruturação e transporte, e ainda mantimentos, correio e bagagem, qualquer que seja o regime de transporte utilizado, independentemente de serem cargas movimentadas ou a movimentar por via marítima, rodoviária ou ferroviária.

Artigo 13.º

Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo seguinte, têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que exerçam, ainda que com irregularidade, as actividades a que se referem os artigos 2.º e 3.º

Sines, 16 de Setembro de 2006. — *(Assinatura ilegível.)*

Registados em 26 de Setembro de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 126/2006, a fl. 94 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Assoc. dos Agricultores de Vila Franca de Xira — Eleição em 29 de Março de 2005 para mandato de três anos (triénio de 2005-2007).

Presidente:

Manuel Lima Martinho (Casal Quinita — SAG, L.^{da}).

Secretário:

Vítor Manuel dos Santos (Vítor Manuel dos Santos, Unipessoal, L.^{da}).

Tesoureiro:

José Rafael Sousa Duarte (Albecetim — SAG, L.^{da}).

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 21 de Setembro de 2006.

Feder. Portuguesa do Táxi — FPT — Eleição em 25 de Março de 2006 para mandato de três anos (triénio de 2006-2009).

Presidente:

Carlos Alberto Simões Ramos.

Vice-presidentes:

- 1.º José António Rosado da Rosa.
- 2.º Olímpio Rolandos Martins Luzio.
- 3.º Carlos Alberto Rodrigues Lima.
- 4.º Armando Manuel Duarte Ferrão das Neves.

- 5.º Fernando Ribeiro da Silva Ramos.
- 6.º Francisco Carreiro Nunes.

Suplentes:

- 1.º José António Guedelhas Piçarra.
- 2.º Vivaldo Manuel da Conceição Nunes.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 25 de Setembro de 2006.

Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascentes (APIAM) — Eleição em 22 de Março de 2006 para o triénio de 2006-2008 — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, foi publicada a direcção da Associação em epígrafe, publicação que carece de ser rectificada.

Assim, a p. 3522, onde se lê «COMPELI - Companhia Produtora de Conservas Alimentares, S. A., representada pelo Dr. Fernando Manuel de Jesus Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6900157, emitido em Lisboa em 8 de Fevereiro de 2006.» deve ler-se «COMPAL — Companhia Produtora de Conservas Alimentares, S. A., representada pelo Dr. Fernando Manuel de Jesus Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6900157, emitido em Lisboa em 8 de Fevereiro de 2006.».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, nos termos do Código do Trabalho, em 4 de Janeiro de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Dayco Ensa Portugal Produção Componentes Automóveis, L.^{da}

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 27 de Julho de 2006.

CAPÍTULO I

Dos fins e competências

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

1 — Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}

2 — A Comissão de Trabalhadores da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, a seguir designada por CT, é a organização de todos os trabalhadores da empresa, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da mesma, sem descuidar os interesses legítimos da Dayco Ensa Portugal, L.^{da}, e do seu desenvolvimento em geral.

3 — A CT terá como logótipo o emblema da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, sendo a sua denominação «Comissão de Trabalhadores da empresa Dayco Ensa Portugal, L.^{da}».

4 — Em toda a sua correspondência e comunicados deverá figurar sempre a designação indicada no número anterior.

Artigo 2.º

1 — A CT constitui a expressão genuína dos trabalhadores desta empresa e por isso é independente dos órgãos sociais da mesma, bem como do Estado e de todas as forças políticas e religiosas ou quaisquer outras organizações.

2 — A CT é independente em relação a qualquer organização ou estrutura sindical.

3 — A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, e tem a sua sede no local onde se situa a sede social da mesma.

SECÇÃO II

Do conjunto de trabalhadores

Artigo 3.º

1 — Todos os trabalhadores da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, independentemente da sua função, profissão e categoria profissional, são titulares dos direitos consignadas na lei e nos presentes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}:

- a) Subscrever a convocatória para votação de alteração dos estatutos;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar nos actos eleitorais para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão

- ou revogação da adesão da CT às comissões coordenadoras (CC);
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral;
 - f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
 - g) Eleger e ser eleitos membros da CT;
 - h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
 - i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT e subscrever como proponente as propostas de destituição;
 - j) Votar nos actos eleitorais previstos na alínea anterior;
 - k) Ser eleitos ou designados para todas as funções previstas nestes estatutos, na lei, nas convenções de trabalho ou nos regulamentos internos da empresa;
 - l) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia de trabalhadores;
 - m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia de trabalhadores;
 - n) Ser designados para as mesas da assembleia de trabalhadores;
 - o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações da assembleia de trabalhadores;
 - p) Impugnar as votações, nos termos da legislação aplicável;
 - q) O tempo utilizado em reuniões de assembleia geral de trabalhadores ou locais não pode acarretar qualquer prejuízo para os trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, todos os trabalhadores da empresa que lhe prestam serviço por força de um contrato de trabalho, não se considerando trabalhadores da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

4 — É assegurada uma igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais do Homem.

Artigo 4.º

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Eleger representantes dos trabalhadores, nos termos da alínea k) do artigo 4.º destes estatutos;

- d) Apreciar a actividade da CT no tocante ao exercício das suas atribuições;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;
- f) Exercer os demais direitos previstos na lei e nos presentes estatutos.

Artigo 5.º

1 — A assembleia geral de trabalhadores reunirá de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos.

2 — A assembleia de trabalhadores será orientada pela CT.

Artigo 6.º

1 — A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20% dos trabalhadores da empresa abrangidos por estes estatutos, que, neste caso, deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

2 — A CT deve fixar a data da realização da assembleia geral de trabalhadores e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento, devendo a participação dos trabalhadores naquela ser registada em folhas de presença.

3 — A convocatória indicará sempre, com clareza, os pontos da ordem de trabalhos, os locais e a hora do início da assembleia geral de trabalhadores.

4 — O funcionamento da assembleia geral de trabalhadores e o apuramento da vontade dos trabalhadores obedecerá aos seguintes requisitos específicos, salvo em matérias com funcionamento consignado:

- a) A CT receberá todos os documentos que se destinem a ser presentes na reunião;
- b) A CT divulgará aos trabalhadores os documentos referidos na alínea anterior, até oito dias após a divulgação da convocatória;
- c) As sessões da assembleia geral de trabalhadores desenvolver-se-ão em conformidade com a convocatória previamente divulgada, tendo cada reunião a duração máxima de duas horas, podendo os primeiros trinta minutos ser destinados a um período de antes da ordem de trabalhos e neles serão postos à admissão, discussão e votação todos os documentos referidos na alínea a);
- d) Antes do encerramento de cada ponto da ordem de trabalhos, serão obrigatoriamente votados os documentos em discussão.

Artigo 7.º

A assembleia geral de trabalhadores é convocada com a antecedência mínima de 15 dias, salvo quando convocada de emergência, por meio de anúncios colocados em locais de fácil acesso e visibilidade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

1 — A assembleia geral de trabalhadores funcionará nos termos da lei e de regulamento específico, desde que devidamente convocada.

2 — A assembleia geral de trabalhadores pode ainda reunir de emergência quando assim convocada e desde que fundamentada a necessidade urgente de, com oportunidade, ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes. As convocatórias para estas assembleias de trabalhadores são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores, cabendo a competência para definir da natureza urgente à CT.

CAPÍTULO II

Da Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Dos fins e competências

Artigo 9.º

1 — A CT, no exercício das suas atribuições e competências, obriga-se a respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada de conformidade com a lei e os presentes estatutos.

2 — A CT é o único órgão que tem legitimidade para o exercício dos direitos de representação dos trabalhadores ao nível de empresas previstas na lei, dentro das respectivas áreas e competências.

Artigo 10.º

Compete à CT:

- Ser informada e pronunciar-se sobre a actividade da empresa;
- Exercer os poderes consignados na lei, bem como em eventuais regulamentos internos da empresa, nos acordos colectivos de trabalho e de empresa e nestes estatutos.
- Representar e ser porta-voz de todos os trabalhadores em todo e qualquer diálogo e contacto com os órgãos representativos da empresa;
- Apresentar sugestões, recomendações ou críticas tendentes à obtenção de melhoria da qualidade de vida e de trabalho, bem como nas condições de higiene e segurança no trabalho.

Tem ainda direito:

- À informação;
- À consulta sobre matéria de higiene e de segurança no trabalho.

Tem como atribuições e deveres:

- Receber a informação indispensável ao exercício das suas competências;
- Exercer o controlo na empresa da real implementação e cumprimento de directivas relativas à higiene e segurança no trabalho, fiscalizando e denunciando as irregularidades constatadas;

- Gerir ou co-gerir os equipamentos sociais da empresa;
- Dever de sigilo quanto a toda e qualquer informação obtida no âmbito do exercício das suas funções, nomeadamente do direito à informação sobre segredos industriais e comerciais.

SECÇÃO II

Composição, mandato e eleição

Composição e mandato

Artigo 11.º

1 — A CT é composta por três membros enquanto o número de trabalhadores da Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, com capacidade de representação não ultrapasse 200 e serão cinco no caso de a empresa passar a possuir mais de 200 e até 500 trabalhadores, podendo passar essa representação a sete membros em caso de comportar um número superior a 500 trabalhadores.

2 — O seu mandato é de quatro anos e cessará desde que mais de 50% dos membros da CT tenham renunciado ao cargo, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 12.º

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao seu mandato, através de documento escrito enviado à CT.

2 — No caso referido no número anterior, o membro demissionário será substituído pelo suplente seguinte na ordem da respectiva lista por que foi proposto.

Artigo 13.º

A CT é eleita de entre listas subscritas por um mínimo de 20% dos trabalhadores da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto, de forma a garantir a correspondente representatividade.

Eleição

Artigo 14.º

São elegíveis para a CT os trabalhadores com direito a voto e que não estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor.

Artigo 15.º

1 — O acto eleitoral será convocado pela CT cessante, por iniciativa sua ou a requerimento de, pelo menos, 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — A convocatória deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 e máxima de 90 dias sobre a data do acto eleitoral.

3 — A respectiva convocatória deve ter ampla divulgação e dela constarão o dia, o local ou locais de votação, o horário e o objecto da mesma.

4 — Da mesma convocatória será remetida, simultaneamente, cópia ao conselho de administração para conhecimento.

Candidaturas

Artigo 16.º

1 — As listas de candidatos serão apresentadas à CT vigente até 15 dias antes da data do acto eleitoral.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos candidatos.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, devendo o número de suplentes ser de dois.

5 — Os candidatos são identificados através de nome completo e legível.

Artigo 17.º

1 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades entretanto verificadas, as listas e respectiva documentação serão devolvidas pela CT ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de setenta e duas horas para sanar as irregularidades havidas.

2 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CT, funcionando como comissão eleitoral, decidirá nas quarenta e oito horas subsequentes pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

Comissão eleitoral

Artigo 18.º

1 — Confirmada a aceitação das candidaturas concorrentes, constituir-se-á uma comissão eleitoral, composta por dois membros da CT, por esta indicados, e por um mandatado de cada uma das listas concorrentes.

2 — Esta comissão assegurará a coordenação de todo o processo eleitoral, competindo-lhe especialmente:

- a) Verificar, em definitivo, a regularidade das candidaturas;
- b) Apreciar e julgar as reclamações;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- d) Assegurar a constituição das mesas de voto e o aparelho técnico e material necessário para o processo eleitoral;
- e) Elaborar os cadernos eleitorais e patenteá-los para eventuais reclamações, com o mínimo de 15 dias de antecedência em relação ao acto eleitoral;
- f) Apurar os resultados eleitorais e elaborar acta de apuramento geral no prazo máximo de oito dias, bem como entregar toda a documentação à CT cessante para o cumprimento das disposições legais subsequentes.

Votação

Artigo 19.º

A votação é efectuada no local de trabalho, e funcionará de forma ininterrupta durante as vinte e quatro horas do dia respectivo, enquanto a empresa laborar em turnos contínuos.

Artigo 20.º

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais.

2 — Cada lista concorrente pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

Artigo 21.º

1 — Na mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

2 — As presenças devem ser registadas em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela respectiva mesa, o qual constituirá parte integrante da respectiva acta.

3 — O caderno eleitoral faz parte integrante da acta da mesa de voto, de onde constarão os seguintes elementos: composição da mesa, hora do início e do fecho da votação e nomes dos delegados das listas, bem como as ocorrências registadas durante a votação.

4 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 22.º

1 — Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral, deles constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto, de forma rectangular, em papel não transparente e sem marcas, conterà todas as listas candidatas.

Artigo 23.º

1 — O boletim deverá ser entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

2 — Não é permitido o voto por procuração e por correspondência.

Apuramento e divulgação dos resultados

Artigo 24.º

1 — Os elementos de identificação dos membros da CT eleitos, bem como a acta de apuramento geral, serão

patenteados durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2 — A afixação de documentos referidos no número anterior e em todas as votações de âmbito nacional far-se-á em locais adequados em todas as áreas e estabelecimentos da empresa, até ao 5.º dia útil posterior à data da votação.

3 — A cópia de toda a documentação referida no n.º 1 deste artigo será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, aos Ministérios das Finanças e do Trabalho e à gerência ou conselho de administração da empresa.

Tomada de posse

Artigo 25.º

A CT entra em exercício nos 10 dias posteriores à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

Impugnação

Artigo 26.º

No prazo de 15 dias a contar da publicação dos resultados, qualquer trabalhador com direito a voto poderá impugnar as eleições junto do Ministério Público, nos termos da lei.

Artigo 27.º

Havendo destituição da CT, deverão ocorrer novas eleições no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO III

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 28.º

1 — Serão lavradas actas da CT, assinadas por todos os presentes.

2 — O elemento que não concorde com a posição maioritariamente definida tem o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

Artigo 29.º

As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros, em reuniões com o quórum do respectivo órgão.

Artigo 30.º

Para obrigar a CT são necessárias pelo menos as assinaturas de dois dos seus membros.

CAPÍTULO III

Do financiamento da actividade da Comissão de Trabalhadores

Artigo 31.º

1 — Para a prossecução das atribuições fixadas na lei e nestes estatutos, a CT disporá dos seguintes financiamentos:

- a) Meios devidos pela Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, para funcionamento da CT, de conformidade com a legislação em vigor, nomeadamente os meios materiais e as instalações necessárias e adequadas no interior da empresa, bem como os meios técnicos necessários ao desempenho das suas funções, designadamente telefones, faxes, serviço de secretaria, serviços de comunicação e transporte e correio electrónico, sem prejuízo de outros que a CT venha a achar necessário e ainda os que a Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}, venha a disponibilizar;
- b) Contribuições voluntárias e eventualmente periódicas do conjunto dos trabalhadores;
- c) Outras receitas ou doações que sejam postas à sua disposição pelos trabalhadores.

2 — Para este efeito, a CT manterá actualizada a correspondente contabilização em livros próprios.

CAPÍTULO IV

Disposições transitórias e finais

Artigo 32.º

Aos casos omissos verificados nos presentes estatutos, no tocante à regulamentação da actividade da CT e dos seus membros, aplicar-se-á o disposto na lei geral, sem prejuízo de situações mais favoráveis praticadas pela Dayco Ensa Portugal — Produção Componentes Automóveis, L.^{da}

Artigo 33.º

Os presentes estatutos não poderão ser revistos antes de decorridos dois anos sobre a data da sua aprovação.

Registados em 21 de Setembro de 2006, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 127/2006, a fl. 107 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A. — Eleição em 24 de Agosto de 2006 para o mandato de 2006-2008.

Efectivos:

Carlos Maria Pinto, morador na Rua do Estado da Índia, 660, 6.º piso, em Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 7755868, de 22 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.

Gracinda Felicidade Leite Pinto Mota, moradora na Alameda do Padrão, 2.º, direito, traseiras, entrada 23, em Canelas, Vila Nova de Gaia, portadora do bilhete de identidade n.º 8072028, de 10 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleira de sanitário.

José António Carvalho Neves, morador na Aldeia Nova, Vila Chã, Amarante, portador do bilhete de identidade n.º 6662675, de 14 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.

José Manuel Azevedo Feiteira Oliveira, morador em Pedroso, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 7672666, de 13 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.

Manuel Pinto Ferreira, morador em Moinho Velho, Meinedo, Lousada, portador do bilhete de identidade n.º 3425858, de 17 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.

Suplentes:

António Fernando da Silva Gonçalves, morador na Rua do Monte Curral, 159, Madalena, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 9760143, de 7 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro.

Celestino Rodrigues da Silva, morador na Rua da Junqueira de Baixo, 315, Vilar do Paraíso, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 6470876, de 11 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação, de Lisboa, com a categoria profissional de ajudante de oleiro.

Justiniano Rodrigues das Neves, morador no Bairro Piscatório, 96, Silvalde, Espinho, portador do bilhete de identidade n.º 6857133, de 29 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de operador de enfora e desenfora.

Registados em 21 de Setembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 126/2006, a fl. 107 do livro n.º 1.

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

I — CONVOCATÓRIAS

Marcopolo — Indústria de Carroçarias, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato

Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 18 de Setembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho (SHST), na Empresa Marcopolo — Indústria de Carroçarias, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º, subsecção II, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que, no dia 5 de Janeiro de 2007, realizar-se-á na Marcopolo — Indústria de Carroçarias, S. A., com sede social na Estrada das Eiras, 3020-199 Coimbra, com o CAE 34200, o acto

eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 21 de Setembro de 2006.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Jado Iberia — Produtos Metalúrgicos, S. A. — Eleição em 18 de Setembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

Efectivos:

- 1.º Augusto Manuel Vieira Moreira, bilhete de identidade n.º 10123641, de 10 de Março de 2006, de Braga.
- 2.º Vasco Vieira da Cunha, bilhete de identidade n.º 11414183, de 3 de Agosto de 2005, de Braga.

- 3.º Joaquim Vieira de Sousa Braga, bilhete de identidade n.º 7281169, de 3 de Janeiro de 2001, de Braga.

Suplentes:

- 1.º Francisco da Silva Ramos, bilhete de identidade n.º 5858446, de 3 de Janeiro de 2000, de Braga.
- 2.º Álvaro José Vieira da Silva, bilhete de identidade n.º 6479859, de 13 de Setembro de 2000, de Braga.
- 3.º José Manuel Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 10027755, de 2 de Novembro de 2005, de Braga.

Registados em 26 de Setembro de 2006, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

