



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	3808
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . .	3809
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro. ....	3810
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril) .....	3812
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção) .....	3813
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — Administrativos) .....	3814
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros). ....	3816
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul) .....	3817
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros. ....	3818
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química .....	3819
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura) .....	3821

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	3822
— CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras . . . . .	3825
— CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	3826
— ACT entre a GALLOVIDRO, S. A., e outras e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas. . . . .	3828
— ACT entre a PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras . . . . .	3848

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

**Organizações do trabalho:**

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 — Rectificação . . . . .	3855
--	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares — Eleição em 16 de Fevereiro de 2006 para o mandato de três anos (triénio de 2006-2008) . . . . .	3856
---	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

— Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e Saneamento do Baixo Mondego-Bairrada, S. A. . . . .	3856
— DIN — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A. . . . .	3857
— COFICAB — Companhia de Fios e Cabos, L. <sup>da</sup> . . . . .	3857

II — Eleição de Representantes:

— Irmãos Monteiro, S. A. — Eleição realizada em 14 de Agosto de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 20, de 29 de Maio de 2008. . . . .	3857
---	------

---

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

---

#### **SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, 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, 1 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores que na área da con-

venção prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006, e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual, são cerca de 89, dos quais 28 (31,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 8 (9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 8,1 %. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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

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

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

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 da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, são estendidas, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) da cláusula 53.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, 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, 1 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura,

Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores que no concelho de Vila Real se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas e os que se dediquem exclusivamente à avicultura e os trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas 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 dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agri-

cultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, são estendidas no concelho de Vila Real:

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e de 8 de Agosto de 2008, respectivamente, 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, 28 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e de 8 de Agosto de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes da primeira convenção requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que no território nacional se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes; os outorgantes da segunda convenção requereram a extensão aos mesmos empregadores e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais que a outorgaram.

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 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2520, dos quais 462 (18,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 92 (3,7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de horário especial de trabalho, o subsídio de turno e o abono mensal para falhas, todos em 2,5 %, os subsídios de deslocações e serviço externo, entre 2,3 % e 2,6 %, e o subsídio de refeição, em 3,4 %. 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, conjuntamente, à respectiva extensão.

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

para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às das convenções. No entanto, as compensações previstas na cláusula 54.<sup>a</sup>, n.º 10, relativas ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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 do CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e de 8 de Agosto de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtores destes últimos, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008 e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.<sup>a</sup>, n.º 10, desde 1 de Março de 2008.

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

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, 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, 28 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

Nota justificativa

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

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 2014, dos quais 912 (45,3%) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção, sendo que 177 (8,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

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

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

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

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

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

Assim, 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 ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril).**

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

#### Artigo 1.º

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, 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, 28 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### Nota justificativa

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

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

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

até 10 trabalhadores e com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 2,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

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

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

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 ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção).**

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

#### Artigo 1.º

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

a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada),

confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — Administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, 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, 28 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

## Nota justificativa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — Administrativos).**

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

Artigo 1.º

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, 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, 28 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores das indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores administrativos e fogueiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo

dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 480, dos quais 79 (16,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 33 (6,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5%. São as pequenas e médias empresas que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção exclui da sua aplicação as empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto, em virtude de as mesmas se encontrarem abrangidas por regulamentação colectiva específica, mantendo-se tal exclusão no texto da portaria.

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

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).**

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho entre empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto e trabalhadores ao seu serviço.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 28 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal), se dediquem à indústria e comércio

de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 265, dos quais 54 (20%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 46 (17,4%) auferem retribuições até 4% inferiores às da convenção. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição e o prémio de venda, com acréscimos, respectivamente, de 1,6% e 12,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível VII da tabela salarial constante do anexo II é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 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.

Os concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal) encontram-se igualmente abrangidos pelo CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões. A fim de evitar situações de concorrência de regulamentação colectiva, naqueles concelhos a presente extensão só se aplica a empregadores filiados na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço. Por outro lado, em toda a área da convenção, aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

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

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

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

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

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

3 — A retribuição do nível VII da tabela salarial constante do anexo II da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

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

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

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, 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, 28 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

#### Nota justificativa

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

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

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

com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 820, dos quais 254 (31 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 187 (22,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,5 %. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 8,2 %, os subsídios de deslocação no continente e fora do continente, em 9 % e 8 %, respectivamente, bem como os respectivos seguros contra riscos de acidentes pessoais em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente, em 7,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de fabricação e montagem de anúncios luminosos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

2 — Os valores da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, 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, 1 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

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



actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 739, dos quais 161 (21,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 50 (6,8%) auferem retribuições inferiores às convencionadas em mais de 6,8%. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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



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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 30, de 15 de Agosto de 2008, 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, 28 de Agosto de 2008. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

Nota justificativa

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

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

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

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

empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

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

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

As convenções têm área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de

Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 30, de 15 de Agosto de 2008, são estendidas:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das

profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula prévia

##### Alteração

O CCT para a indústria de carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007, é revisto da forma seguinte:

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito do contrato

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vincula, por um lado, todas as empresas representadas pela associação patronal outorgante que se dediquem, no território nacional, à indústria de carnes, que compreende o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT abrange 310 empresas num total de 8400 trabalhadores.

3 — .....

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2008 e serão revistas anualmente.

.....

#### Cláusula 44.ª

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio de refeição no valor de €4,35 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### ANEXO II

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros) (de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2008).
I	Director-geral .....	1 787
II	Director de serviços .....	1 493
III	Director-adjunto .....	1 193

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros) (de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2008).
IV	Assistente de direcção . . . . . Chefe de serviços/departamento . . . . . Técnico salsicheiro . . . . .	832
V	Analista de sistemas/programador . . . . . Técnico de contabilidade . . . . .	800
VI	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . .	703
VII	Analista principal . . . . . Encarregado . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Inspector de vendas . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico de secretariado . . . . .	640
VIII	Analista . . . . . Assistente administrativo . . . . . Caixa . . . . . Encarregado-adjunto . . . . . Fogueiro . . . . . Mecânico de automóveis . . . . . Motorista de pesados . . . . . Oficial electricista . . . . . Oficial metalúrgico . . . . . Serralheiro . . . . .	607
IX	Cozinheiro principal . . . . . Escriturário . . . . . Fiel de armazém . . . . . Magarefe . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oficial de construção civil . . . . . Preparador de produtos cárneos . . . . . Promotor/prospectador de vendas . . . . . Vendedor . . . . .	563
X	Ajudante de fogueiro . . . . . Ajudante de motorista/distribuidor . . . . . Cozinheiro . . . . . Ferramenteiro . . . . . Telefonista . . . . .	518
XI	Contínuo . . . . . Demonstrador/repositor . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Lubrificador/lavador . . . . . Operador de transformação de carnes . . . . . Porteiro/guarda . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	476
XII	Servente de armazém . . . . . Servente ou trabalhador indiferenciado . . . . .	447
XIII	Estagiário/praticante do 2.º ano . . . . .	437
XIV	Estagiário/praticante do 1.º ano . . . . .	426

Lisboa, 1 de Julho de 2008.

Pela APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes:

*Telmo Semião*, mandatário.

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

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

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

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

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

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

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

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

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

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

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 4 de Agosto de 2008. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

#### Declaração

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 17 de Julho de 2008. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.*

#### **Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

8 de Agosto de 2008.

#### **Declaração**

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 1 de Agosto de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### **Declaração**

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 1 de Agosto de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 3 de Setembro de 2008, a fl. 21 do livro n.º 11, com o n.º 242/2008, 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 — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT celebrado entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2007, introduz as seguintes alterações:

**Área, âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**Princípio geral**

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

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

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

4 — Este CCT abrange 44 empresas e 153 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

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

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

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

**Cláusula 19.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de €4,06

por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

**Cláusula 82.ª**

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas mensal de €18.

2 — .....

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base**

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	683,50
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	662,50
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	568,50
4	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	551,50
5	Primeiro-escriturário(a) ..... Caixa ..... Operador informático .....	546,50
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário(a) .....	495,50
7	Terceiro-escriturário(a) ..... Telefonista/contínua ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	459
8	Dactilógrafo(a) do 2.º ano ..... Estagiário(a) do 2.º ano .....	394
9	Dactilógrafo(a) do 1.º ano ..... Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	350
10	Paquete 16/17 anos .....	327,50

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

Coimbra, 14 de Fevereiro de 2008.

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

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

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

*Fernando Brito Mendes*, tesoureiro do conselho directivo.

*Nelson Duarte Rodrigues*, 1.º secretário do conselho directivo.

*João Paulo Frade*, 2.º secretário do conselho directivo.

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

*Joaquim José Fortes Serrão*, mandatário.

#### **Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

14 de Fevereiro de 2008.

Depositado em 2 de Setembro de 2008, a fl. 21 do livro n.º 11, com o n.º 241/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

O presente acordo altera a revisão do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e revisão**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552 e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Área**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Vigência e revisão**

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

### **CAPÍTULO V**

#### **Local de trabalho, transferências e deslocações**

##### **Cláusula 24.ª**

##### **Deslocações**

4 — No caso previsto na alínea *c*) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

*a*) A um subsídio de €3,10 por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados na alínea *b*) do n.º 3 e na alínea *b*) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — €12;

Alojamento com pequeno-almoço — €45,80.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da retribuição**

##### **Cláusula 25.ª**

##### **Tabela de remunerações**

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €25,50 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de €41,50 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de €38.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

## Serviços de urgência

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de €34,80, €35,70 e €36,50, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de €14 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

## Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de €6 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO XIII

## Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.<sup>a</sup>-A

## Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5/2005, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21/2005.

## ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	A Director(a) técnico(a) . . . . .	1 033
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista . . . . .	998
	C Técnico(a) superior de laboratório . . . . .	928
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas . . . . . Chefe de serviços administrativos . . . . .	862
II	Chefe de secção . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico de análises clínicas (com curso) . . . . . Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) . . . . . Técnico(a) de contabilidade . . . . .	755
III	Primeiro(a)-escriturário(a) . . . . . Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) . . . . . Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) . . . . .	678
IV	Assistente de consultório com mais de três anos . . . . . Massagista . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Segundo(a)-escriturário(a) . . . . . Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos . . . . .	580
V	Assistente de consultório até três anos . . . . . Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos . . . . . Terceiro(a)-escriturário(a) . . . . . Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos . . . . .	508
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos . . . . . Contínuo(a) . . . . . Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos . . . . . Empregado de serviços externos . . . . .	476
VII	Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	450

Lisboa, 6 de Agosto de 2008.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

*Francisco Fernando Gomes Faria*, mandatário.  
*Ana Maria Saraiva Rocha Beirão*, mandatária.

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

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

*Diamantino da Silva Elias*, mandatário.

### Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

8 de Agosto de 2008.

Depositado em 3 de Setembro de 2008, a fl. 22 do livro n.º 11, com o n.º 244/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### ACT entre a GALLOVIDRO, S. A., e outras e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas.

#### CAPÍTULO I

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, a seguir abreviadamente designado como ACT, obriga, por um lado, as empresas subscritoras, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Coimbra, Leiria e Lisboa.

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

4 — O presente ACT abrange três empregadores e 2013 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2 — Não obstante o disposto no número anterior, as cláusulas de expressão pecuniária e natureza retributiva produzem efeitos desde o dia 1 de Janeiro de 2008.

3 — O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

##### Cláusula 3.ª

##### Denúncia

1 — O processo de denúncia do ACT será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3 — Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

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

5 — Não obstante a denúncia, o ACT manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

#### CAPÍTULO II

##### Cláusula 4.ª

##### Admissão

1 — São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço das empresas abrangidas por este ACT:

- Terem idade igual ou superior a 16 anos;
- Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;
- Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2 — Para o exercício de funções específicas, poderão as empresas exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3 — As empresas, no momento da admissão, definem, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

##### Cláusula 5.ª

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

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

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3 — A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

##### Cláusula 6.ª

##### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

##### Cláusula 7.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, ser-



viço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Inspeção médica

1 — Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O exame médico será efectuado de seis em seis meses:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviarão aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidade

1 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50% do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2 — Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste ACT, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

2 — Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem 12 meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela. Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela. Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6 — Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9 — Nos casos previstos no n.º 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10 — Condições específicas dos profissionais electricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem 3 anos na profissão, ou os que, tendo

completado 17 anos, possuam 2 anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos, será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11 — Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A:

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 14.ª

##### Obrigações das empresas

São obrigações das empresas abrangidas por este ACT:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste ACT;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste ACT;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais, no exercício destas funções, os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

l) Permitir, a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber

a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 15.ª

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do ACT;

b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar, sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

#### Cláusula 16.ª

##### Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.ª;

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

#### Cláusula 17.ª

##### Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.ª, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira

seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores, atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo 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 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este ACT, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração máxima do trabalho efectivo

1 — O período máximo semanal de trabalho efectivo continuará a ser progressivamente reduzido de modo a atingir-se, em 2002, os limites de trinta e sete horas e meia para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2 — Para o pessoal de horário diurno fixo serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

a) 2000 — trinta e oito horas e meia de trabalho semanal efectivo;

b) 2001 — trinta e oito horas de trabalho semanal efectivo;

c) 2002 — trinta e sete horas e meia de trabalho semanal efectivo.

3 — Para o pessoal de dois turnos rotativos serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

a) 2000 — trinta e seis horas de trabalho semanal efectivo;

b) 2001 — trinta e cinco horas e meia de trabalho semanal efectivo;

c) 2002 — trinta e cinco horas de trabalho semanal efectivo.

4 — Para o pessoal de turnos três turnos (laboração contínua), as empresas podem manter o actual regime de horário de trabalho; a redução do trabalho efectivo far-se-á então por aumento de dias de compensação, como segue:

a) 2000 — 22 dias de compensação;

b) 2001 — 25 dias de compensação;

c) 2002 — 28 dias de compensação.

5 — Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa mantém-se o actual regime de horário, fazendo-se a redução de trabalho efectivo por meio de dias de compensação, como segue:

a) 2000 — 9 dias de compensação;

b) 2001 — 12 dias de compensação;

c) 2002 — 15 dias de compensação.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

7 — O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

8 — Nos dias de compensação, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de refeição.

9 — A transição de horários prevista nesta cláusula é independente das pausas ou paragens análogas presentemente praticadas em algumas empresas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Dias de compensação

Aos dias de compensação previstos na cláusula anterior são aplicáveis as seguintes regras:

a) Os dias de compensação serão distribuídos pelos três quadrimestres do ano, como se segue:

Quadrimestres	2000 (dias)	2001 (dias)
1.º .....	9	10
2.º .....	4	5
3.º .....	9	10

b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; não havendo acordo, serão marcados pela entidade patronal;

c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos de horário, considerando-se, para este efeito, os 12 meses do ano;

d) Anualmente, cada trabalhador tem direito a gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelo 1.º e 3.º quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

e) Anualmente, cada trabalhador tem direito a designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelo 1.º e 3.º quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

f) Para poder exercer a faculdade conferida pela alínea anterior, o trabalhador avisará a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de 20 dias;

g) O exercício do direito reconhecido pela alínea e) fica condicionado à sua utilização por um único trabalhador por cada turno e secção de 20 ou menos trabalhadores, ou 2 trabalhadores por cada turno e secção com mais de 20 trabalhadores, sempre com o mínimo de 1 por turno e secção;

h) No caso de haver mais de um ou dois trabalhadores a pretender utilizar tempo de compensação dentro dos limites da alínea anterior, poderá a entidade patronal sortear o gozo desse tempo pelos pretendentes;

i) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas provocadas por motivos de força maior, a entidade patronal poderá marcar os dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem acordo do trabalhador. Por paragem prolongada deve entender-se as paragens superiores a 21 dias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Cláusula de salvaguarda

Para salvaguardar do sistema previsto nas cláusulas 21.<sup>a</sup> e 22.<sup>a</sup>, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho delas constantes no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respectivos conceitos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4 — O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado, será compensado e pago nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50% na 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> horas diárias e de 100% nas seguintes.

2 — O limite das cento e cinquenta horas anuais previsto no n.º 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250% sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera €74,82 e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais €4,99, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno.)

6 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do n.º 5 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

8 — O disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho por turnos**

1 — *a)* Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %.

*b)* Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2 — *a)* Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %.

*b)* Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3 — As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente ACT estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Retribuições mínimas**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores abrangidos por este ACT as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Desempenho de outras funções**

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2 — Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito, não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria, não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos, a que se alude respectivamente nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão, se inferior àquele período.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Cantinas em regime de auto-serviço**

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição,

desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2008 será de €4,90.

## CAPÍTULO V

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Deslocações — Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas, e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de €24 940 durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2 — O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Tempo de cumprimento

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1 — Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a dois dias de descanso semanal, sendo o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas), após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Ferriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;  
18 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este ACT terá a duração de 22 dias úteis.

2 — No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a oito dias úteis de férias.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 27.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

### CAPÍTULO VII

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que  $n$  é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Participação de falta

1 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo no próprio dia e no início do período de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

- 1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.  
2 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

- 1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:
- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
  - b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;
  - c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
  - d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;
  - e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
  - f) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, remunerados de acordo com a legislação em vigor;
  - g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequência da falta

- 1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>  
2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontinuar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.  
3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.  
4 — Sempre que um trabalhador falte, injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou se-

guinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

## CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

## CAPÍTULO IX

### Extinção da relação de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.



#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Com justa causa

- 1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.
- 2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão

- 1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
  - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
  - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
  - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
  - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
  - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
  - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
  - h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
  - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
  - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
  - l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
  - m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
  - n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

- 1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:
  - a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
  - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
  - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
  - d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
  - e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
  - g) Aplicação de sanção abusiva;
  - h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - i) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.
- 3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d*) a *i*) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

- 1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.
- 2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o prazo será de um mês.
- 3 — Se o trabalhador 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 em falta.
- 4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPÍTULO X

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

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

b) Faltar na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela instituição de previdência) nem prejuízo da antiguidade, durante 120 dias consecutivos;

c) A duas horas diárias, a utilizar de uma só vez ou em dois períodos (uma hora de manhã e outra de tarde), para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia, durante o período de gravidez, adicionada a um ano após o parto.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — 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, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2 — Nas empresas poderão ser eleitas comissões de segurança, saúde e higiene no trabalho, que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores, terão, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

## CAPÍTULO XII

### Da comissão paritária

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Criação e atribuições

1 — É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente ACT e integrar as suas eventuais lacunas.

2 — A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste ACT, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente ACT e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIII

### Regulamentos internos específicos

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

1 — As empresas abrangidas pelo presente ACT, por um lado, e as Associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste ACT.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

## CAPÍTULO XIV

### Poder disciplinar

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

- 1 — O poder disciplinar compete à empresa.
- 2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;
- d) Despedimento.

2 — A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

## CAPÍTULO XV

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste ACT.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente ACT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste ACT;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua

antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

## ANEXO I

### Quadro de densidades

#### Metalúrgicos

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

2:

	Escalaões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2

3 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

4 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

5 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

6 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

#### Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalaão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalaão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalaão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalaão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalaão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalaões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalaão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

#### Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

#### Notas

1 — A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2 — A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador, este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do n.º 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

*Agente de serviços de planeamento e armazém.* — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

*Ajudante de condutor de fornos de fusão.* — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do ACT).

*Ajudante de condutor de máquinas automáticas.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

*Ajudante de montador-afinador.* — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do ACT).

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia.* — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

*Ajudante preparador de ecrãs.* — É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

*Analista.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, sob a direcção-geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

*Anotador.* — É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

*Anotador de produção.* — É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

*Apontador metalúrgico.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

*Armador de caixas de madeira ou cartão.* — É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas.* — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

*Auxiliar de composição.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

*Auxiliar de encarregado.* — É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

*Auxiliar de refeitório ou bar.* — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

*Barista.* — É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletas.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Chefe de sala de desenho.* — É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do Departamento de Desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligência no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

*Chefe de serviços ou de divisão.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

*Chefe de turno de composição.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

*Chefe de turno de escolha.* — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

*Chefe de turno de fabricação.* — É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

*Chefe de turno de máquinas automáticas.* — É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Compositor.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

*Condutor-afinador de máquinas.* — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

*Condutor de «dumper».* — É o trabalhador que opera com *dumper*, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

*Condutor de fornos de fusão.* — É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

*Condutor de máquinas automáticas.* — É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

*Condutor de máquina de extracção de areia.* — É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

*Condutor de máquinas (tubo de vidro).* — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

*Condutor de máquinas industriais.* — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Contínuo.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Controlador de caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber, ou não, as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

*Controlador de fabrico.* — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas ate ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Desenhador-criador de modelos.* — É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

*Desenhador-decorador.* — É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.).

*Desenhado-orçamentista.* — É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Director de fábrica.* — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

*Director de serviços.* — É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

*Electricista.* — É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

*Embalador.* — É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

*Encaixotador.* — É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

*Encarregado/chefe de secção.* — É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Enfornador/desenfornador.* — É o trabalhador que procede à enfora ou desenforna nas arcas.

*Entregador de ferramentas.* — É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Escolhedor de casco.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

*Escolhedor fora do tapete.* — É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

*Escolhedor no tapete.* — É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletas. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

*Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas).* — É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Examinador de obra.* — É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

*Fiel de armazém (metalúrgico).* — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Foscador não artístico.* — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando

por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Guarda.* — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

*Instrumentista de controlo industrial.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

*Lubrificador de máquinas.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mecânico auto.* — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador-afinador de máquinas de produção.* — É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

*Motorista.* — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

*Operador de composição.* — É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relays e das correias transportadoras.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

*Operador de ensilagem.* — É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

*Operador heliográfico/arquivista.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Operador de limpeza de moldes, peças e materiais.* — É o trabalhador que opera dispositivos que por meios quí-

micos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

*Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem).* — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

*Operador de máquina manual de serigrafia.* — É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Proceda à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

*Operador de máquina ou mesa de serigrafia.* — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Operador de máquina semiautomática de serigrafia.* — É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

*Paletizador.* — É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

*Pedreiro de fornos.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

*Pintor.* — É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

*Polidor (metalúrgico).* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Porteiro.* — É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

*Pré-oficial.* — É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de ecrãs.* — É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Proceda, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Preparador-programador.* — É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers*-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e

equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

*Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação).* — É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

*Preparador de trabalho (metalúrgico).* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador júnior.* — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

*Programador sénior.* — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

*Retratilizador.* — É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

*Revestidoraplástico.* — É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrações.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente metalúrgico.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Servente de carga.* — É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

*Servente de escolha.* — É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.



*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

*Servente de pedreiro.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

*Servente de pirogravura.* — É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

*Soldador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Técnico de electrónica industrial.* — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).* — É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

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

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Tractorista.* — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

*Vendedor.* — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador-anotador.* — É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

*Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.* — É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando

de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

*Vigilante de balneário.* — É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo 1:

Analista de sistemas;  
Director de fábrica;  
Director de serviços.

##### Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

##### Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão;  
Encarregado geral;  
Programador sénior;  
Tesoureiro.

##### Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

##### Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos;  
Desenhador orçamentista;  
Desenhador-projectista;  
Programador júnior.

##### Grupo 6:

Analista principal;  
Chefe de equipa;  
Chefe de turno de máquinas automáticas;  
Instrumentista de controlo industrial;  
Operador de computador;  
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação);  
Preparador de trabalho (metalúrgico);  
Secretário de direcção;  
Técnico de electrónica industrial.

##### Grupo 7:

Encarregado B;  
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

##### Grupo 8:

Afinador de máquina;  
Apontador metalúrgico;  
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas;  
Caixa;  
Canalizador de 1.ª;  
Carpinteiro;  
Chefe de movimento;  
Chefe de turno;  
Chefe de turno de escolha;  
Chefe de turno de fabricação;  
Condutor-afinador de máquinas;  
Condutor de fornos de fusão;

Condutor de máquinas automáticas;  
 Controlador de fabrico;  
 Desenhador;  
 Desenhador-decorador;  
 Electricista com mais de dois anos;  
 Escriturário A;  
 Fiel de armazém (metalúrgico);  
 Fresador mecânico de 1.ª;  
 Mecânico auto de 1.ª;  
 Montador-afinador das máquinas de produção;  
 Motorista de pesados;  
 Operador de composição;  
 Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem);  
 Pedreiro de fornos;  
 Pintor;  
 Polidor (metalúrgico) de 1.ª;  
 Preparador-programador;  
 Serralheiro civil de 1.ª;  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª;  
 Serralheiro mecânico de 1.ª;  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª;  
 Torneiro mecânico de 1.ª;  
 Vendedor;  
 Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista;  
 Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A;  
 Chefe de turno de composição;  
 Cobrador;  
 Compositor;  
 Condutor de máquinas de extracção de areias;  
 Escriturário B;  
 Limador-alisador de 1.ª;  
 Lubrificador de máquinas de 1.ª;  
 Motorista de ligeiros;  
 Operador de limpeza de moldes, peças e materiais;  
 Soldador de 1.ª;  
 Tractorista.

Grupo 11:

Canalizador de 2.ª;  
 Condutor de máquinas (tubo de vidro);  
 Electricista até dois anos;  
 Fresador mecânico de 2.ª;  
 Mecânico auto de 2.ª;  
 Polidor (metalúrgico) de 2.ª;  
 Serralheiro civil de 2.ª;  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª;  
 Serralheiro mecânico de 2.ª;  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;  
 Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B;  
 Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos;

Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos;  
 Dactilógrafo;  
 Operador de ensilagem;  
 Telefonista A.

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão;  
 Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos;  
 Ajudante de montador-afinador até dois anos;  
 Condutor de máquinas industriais;  
 Examinador de obra;  
 Limador-alisador de 2.ª;  
 Lubrificador de máquinas de 2.ª;  
 Soldador de 2.ª;  
 Verificador-anotador.

Grupo 14:

Canalizador de 3.ª;  
 Entregador de ferramentas de 1.ª;  
 Fresador mecânico de 3.ª;  
 Mecânico auto de 3.ª;  
 Polidor (metalúrgico) de 3.ª;  
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
 Serralheiro civil de 3.ª;  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª;  
 Serralheiro mecânica de 3.ª;  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª;  
 Telefonista B;  
 Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro;  
 Ajudante de motorista;  
 Anotador de produção;  
 Auxiliar de encarregado;  
 Condutor de *dumper*;  
 Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição;  
 Dactilógrafo do 4.º ano;  
 Entregador de ferramentas de 2.ª;  
 Escolhedor no tapete;  
 Ferramenteiro;  
 Fiel de armazém;  
 Foscador não artístico;  
 Limador-alisador de 3.ª;  
 Lubrificador de máquinas de 3.ª;  
 Operador heliográfico-arquivista;  
 Paletizador;  
 Preparador de ecrãs;  
 Preparador de laboratório;  
 Retratilizador;  
 Soldador de 3.ª;  
 Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas);  
 Operador de máquina semiautomática de serigrafia;

Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18:

Anotador;  
 Caixoteiro;  
 Dactilógrafo do 3.º ano;  
 Encaixotador;  
 Entregador de ferramentas de 3.ª;  
 Guarda;  
 Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo;  
 Enfornador/desenfornador;  
 Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém;  
 Dactilógrafo do 2.º ano;  
 Jardineiro;  
 Servente de carga;  
 Servente de escolha;  
 Servente metalúrgico;  
 Servente de pedreiro;  
 Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão;  
 Barista;  
 Controlador de caixa;  
 Escolher fora do tapete;  
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia;  
 Servente;  
 Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia;  
 Ajudante de preparador de ecrãs;  
 Auxiliar de laboratório;  
 Auxiliar de refeitório ou bar;  
 Dactilógrafo do 1.º ano;  
 Embalador;  
 Escolhedor de casco;  
 Escolhedor/embalador (tubo de vidro);  
 Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

Grupos	Salários (euros)
7 .....	1 020
8 .....	997,25
9 .....	979,50
10 .....	964,25
11 .....	948,75
12 .....	935,25
13 .....	916
14 .....	902,50
15 .....	885,25
16 .....	869,25
17 .....	855,25
18 .....	835,75
19 .....	825,50
20 .....	805,25
21 .....	789
22 .....	769,75
23 .....	746,50

**Tabela de praticantes e aprendizes**

## Praticante geral

1.º ano — €433,35.  
 2.º ano — €434.  
 3.º ano — €434,75.  
 4.º ano — €477.

## Aprendiz geral

1.º ano — €431.  
 2.º ano — €432,50.

## Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano — €437.  
 2.º ano — €475,25.

## Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano — €431.  
 2.º ano — €432,50.  
 Abono para falhas — €69,25.

Marinha Grande, 1 de Agosto de 2008.

Pela GALLOVIDRO, S. A.:

*Carlos Fuzeta da Ponte*, mandatário.

Pela Santos Barosa, Vidros, S. A.:

*Carlos Fuzeta da Ponte*, mandatário.

Pela Saint-Gobain Mondego, S. A.:

*Carlos Fuzeta da Ponte*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

*José Pedro Adrião*, mandatário.*Carlos Graça*, mandatário.

Depositado em 4 de Setembro de 2008, a fl. 22 do livro n.º 11, com o n.º 245/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ANEXO IV****Tabelas salariais**

Grupos	Salários (euros)
1 .....	1 827,50
2 .....	1 420
3 .....	1 321
4 .....	1 118,75
5 .....	1 080,50
6 .....	1 047

**ACT entre a PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., e outras e o SETAA — Sindicato 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 47, de 22 de Dezembro de 2004, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 2005, e 42, de 15 de Novembro de 2006.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., com actividade em Penafiel, concelho de Penafiel, o Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A., com actividade em Sousel, concelho de Sousel, a OVIGER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A., com actividade em Alcains, concelho de Castelo Branco, e a Matadouros da Beira Litoral, S. A., com actividade em Aveiro, concelho de Aveiro, e a Matadouro Industrial do Cachão, S. A., com actividade no Cachão, concelho de Mirandela, 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 naquelas empresas, sejam representados pela associação sindical signatária SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O âmbito do presente ACT obriga as empresas referidas no n.º 1 que exercem actividades de gestão de participações sociais, abate de gado, comércio e indústria de transformação de carnes, fabricação de produtos à base de carne e comércio por grosso de outros produtos alimentares.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 5 empregadores e 410 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1 — .....  
2 — A tabela salarial constante do anexo III bem com as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Junho de 2007 a 31 de Maio de 2009.

Cláusula 3.ª

**Denúncia e revisão**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**CAPÍTULO II**

**Admissão, quadros, acessos e carreiras**

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

**CAPÍTULO IV**

**Duração e prestação de trabalho**

Cláusula 18.ª

**Competência da empresa**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 19.ª

**Definição do horário de trabalho**

Cláusula 20.ª

**Registo de presença**

1 — .....  
2 — .....

Cláusula 21.ª

**Período normal de trabalho**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

Cláusula 22.ª

**Apuramento da duração média**

1 — .....  
2 — .....

Cláusula 23.ª

**Trabalho por turnos**

1 — .....  
2 — .....

Cláusula 24.ª

**Subsídio de turno**

1 — .....  
2 — .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Definição do trabalho nocturno**

.....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar**

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Condições de trabalho suplementar**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Limite do trabalho suplementar**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 2 — .....

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Deslocação**

.....

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Na pequena deslocação, determinada por exigência do serviço, o trabalhador tem direito a:

a) Fornecimento ou pagamento das refeições que não possa tomar nas condições de tempo e de lugar em que normalmente o faz, estabelecendo-se que aquele pagamento será de:

De 1 de Junho de 2007 a 31 de Maio de 2008:

Pequeno-almoço — €2,05;  
Almoço ou jantar — €8,25;

De 1 de Junho de 2008 a 31 de Maio de 2009:

Pequeno-almoço — €2,10;  
Almoço ou jantar — €8,30.

O pequeno-almoço só será devido desde que o trabalhador inicie a deslocação antes das 7 horas;

b) Fornecimento de transporte de ida e volta, ou pagamento do mesmo, na parte que exceda a despesa habitual com o trajecto de ligação entre a sua residência e o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Deslocação de trabalhadores de serviço itinerante**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Comissões de serviço**

.....

**CAPÍTULO V**

**Contratos a termo**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Retribuição — Princípios gerais**

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Tempo, local e forma de pagamento**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Remuneração horária**

1 — .....  
2 — .....

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — .....  
a) .....  
b) .....  
2 — .....  
3 — .....

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Retribuição de trabalho nocturno**

.....

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os guardas e cozinheiros terão direito a receber, após o decurso do período de três anos de efectivo serviço na empresa nessas categorias, um acréscimo de retribuição de:

De 1 de Junho de 2007 a 31 de Maio de 2008 — €13;  
De 1 de Junho de 2008 a 31 de Maio de 2009 — €13.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

.....

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

.....

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Actividade sindical**

.....

**CAPÍTULO X**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Higiene, segurança e saúde no local de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Condições particulares de trabalho**

.....

## CAPÍTULO XIII

## Relações entre as partes outorgantes

.....

## CAPÍTULO XIV

## Sistema de mediação laboral

Cláusula 134.<sup>a</sup>

## Princípio geral

.....

## CAPÍTULO XV

## Direito à informação e consulta

Cláusula 135.<sup>a</sup>

## Direito à informação e consulta

1 — .....

2 — .....

## CAPÍTULO XVI

## Formação profissional

Cláusula 136.<sup>a</sup>

## Formação profissional

.....

## CAPÍTULO XVII

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 137.<sup>a</sup>

## Manutenção de regalias adquiridas

1 — O presente ACT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT.

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

Cláusula 138.<sup>a</sup>

## Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável do presente ACT.

## ANEXO I

## Categorias profissionais e definição de funções

.....

## SECÇÃO II

## Regulamento — Promoções automáticas

.....

## SECÇÃO III

## Regulamento — Promoções semiautomáticas

.....

## ANEXO III

## Enquadramento profissional e tabela salarial

## Remunerações mínimas mensais

(Em euros)

Nível	Categorias profissionais	De 1 de Junho de 2007 a 31 de Maio de 2008	De 1 de Junho de 2008 a 31 de Maio de 2009
XX	Director de serviços .....	1 121,50	1 15
XIX	Chefe de departamento .....	1 011,50	1 037
XVIII	Assistente de direcção .....	898,50	921
XVII	Técnico de 1. <sup>a</sup> .....	825	846
XVI	Técnico de 2. <sup>a</sup> .....	787,50	808
XV	Técnico oficial de contas .....	749,50	769
	Contabilista .....		
	Tesoureiro .....		

(Em euros)

Nível	Categorias profissionais	De 1 de Junho de 2007 a 31 de Maio de 2008	De 1 de Junho de 2008 a 31 de Maio de 2009
XIV	Chefe de secção . . . . . Chefe de sector. . . . .	736,50	755
XIII	Chefe de equipa . . . . . Cortador-salsicheiro especialista . . . . . Magarefe especialista. . . . . Motorista-distribuidor especialista. . . . . Oficial de manutenção/electricista especialista . . . . . Oficial de manutenção/serralheiro mecânico especialista Supervisor de vendas . . . . .	645	662
XII	Cortador-salsicheiro principal . . . . . Escriturário especialista . . . . . Técnico estagiário do 2.º ano . . . . . Magarefe principal . . . . . Motorista-distribuidor principal. . . . . Oficial de manutenção principal . . . . . Oficial de manutenção/electricista principal . . . . . Oficial de manutenção/serralheiro mecânico principal . . . . . Operador de subprodutos especialista . . . . . Primeiro-oficial (comércio) . . . . .	604	620
XI	Cortador-salsicheiro de 1.ª . . . . . Escriturário principal . . . . . Magarefe de 1.ª . . . . . Motorista especialista. . . . . Motorista-distribuidor de 1.ª . . . . . Oficial de manutenção de 1.ª . . . . . Oficial de manutenção/electricista de 1.ª . . . . . Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 1.ª . . . . . Operador de subprodutos principal . . . . . Secretário de administração/direcção . . . . .	591	606
X	Abegão de 1.ª . . . . . Caixeiro especialista . . . . . Cortador-salsicheiro de 2.ª . . . . . Técnico estagiário do 1.º ano . . . . . Expedidor-distribuidor especialista . . . . . Fogueiro de 1.ª . . . . . Magarefe de 2.ª . . . . . Motorista-distribuidor de 2.ª . . . . . Motorista principal. . . . . Oficial de manutenção de 2.ª . . . . . Oficial de manutenção/electricista de 2.ª . . . . . Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 2.ª . . . . . Operador de subprodutos de 1.ª . . . . .	567,50	582
IX	Abegão de 2.ª . . . . . Anotador-pesador principal . . . . . Caixeiro principal. . . . . Comprador de 1.ª . . . . . Cortador-salsicheiro de 3.ª . . . . . Escriturário de 1.ª . . . . . Expedidor-distribuidor principal . . . . . Fiel de armazém especialista . . . . . Fogueiro de 2.ª . . . . . Magarefe de 3.ª . . . . . Motorista-distribuidor de 3.ª . . . . . Motorista de 1.ª . . . . . Oficial de manutenção de 3.ª . . . . . Oficial de manutenção/electricista de 3.ª . . . . . Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 3.ª . . . . .	556	570



(Em euros)

Nível	Categorias profissionais	De 1 de Junho de 2007 a 31 de Maio de 2008	De 1 de Junho de 2008 a 31 de Maio de 2009	
	Operador de subprodutos de 2. <sup>a</sup> . . . . . Secretário . . . . . Segundo-oficial (comércio) . . . . .			
VIII	Abegão de 3. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de motorista-distribuidor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Anotador-pesador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Comprador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Escriturário de 2. <sup>a</sup> . . . . . Expedidor-distribuidor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém principal . . . . . Fogueiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de subprodutos de 3. <sup>a</sup> . . . . . Recepcionista-telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Tratador de animais de 1. <sup>a</sup> . . . . .	509	522	
VII	Ajudante de abegão de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de cortador-salsicheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de magarefe de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de manutenção de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de manutenção/electricista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de motorista-distribuidor de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de operador de subprodutos de 1. <sup>a</sup> . . . . . Anotador-pesador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Auxiliar administrativo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixa de balcão (comércio) . . . . . Caixeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Comprador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Cozinheiro . . . . . Escriturário de 3. <sup>a</sup> . . . . . Expedidor-distribuidor de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> . . . . . Guarda . . . . . Motorista de 3. <sup>a</sup> . . . . . Prospector de vendas . . . . . Recepcionista-telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Tripeiro-embalador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Vendedor . . . . .	476	488	
VI	Anotador-pesador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de abegão de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de cortador-salsicheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de magarefe de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de manutenção de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de manutenção/electricista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de motorista-distribuidor de 3. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de operador de subprodutos de 2. <sup>a</sup> . . . . . Auxiliar administrativo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixa de 3. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Expedidor-distribuidor de 3. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> . . . . . Praticante (comércio) . . . . . Promotor de vendas . . . . .	431	De 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2008. 442	De 1 de Janeiro a 31 de Maio de 2009. 450

		De 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2008.	De 1 de Janeiro a 31 de Maio de 2009.	
Rececionista-telefonista de 3. <sup>a</sup> .....				
Trabalhador auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....				
Tripeiro-embalador de 2. <sup>a</sup> .....				
Tratador de animais de 2. <sup>a</sup> .....				
		De 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2007	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009
V	Ajudante de abegão de 3. <sup>a</sup> .....	424	426	450
	Ajudante de caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....			
	Ajudante de cortador-salsicheiro de 3. <sup>a</sup> .....			
	Ajudante de magarefe de 3. <sup>a</sup> .....			
	Ajudante de manutenção de 3. <sup>a</sup> .....			
	Ajudante de manutenção/electricista de 3. <sup>a</sup> .....			
	Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....			
	Ajudante de operador de subprodutos de 3. <sup>a</sup> .....			
	Auxiliar administrativo de 3. <sup>a</sup> .....			
Fiel de armazém de 3. <sup>a</sup> .....	406,50	426	450	
Trabalhador auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....				
Tripeiro-embalador de 3. <sup>a</sup> .....				
IV	Ajudante de caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	403	426	450
	Praticante de escritório .....			
	Tratador de animais de 3. <sup>a</sup> .....			
	Trabalhador auxiliar de 3. <sup>a</sup> .....			
Trabalhador indiferenciado .....	322,50	341	360	
III				Ajudante de caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....
Aspirante (comércio) .....				
Praticante de rececionista-telefonista .....	II	322,50	341	360
Aprendiz ou estagiário com mais de 16 anos. ....				

Lisboa, 4 de Julho de 2008.

Pela PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A.:

*César Augusto Santos Vieira*, mandatário.

Pela Matadouro Industrial do Cachão, S. A.:

*César Augusto Santos Vieira*, mandatário.

Pela Matadouros da Beira Litoral, S. A.:

*César Augusto Santos Vieira*, mandatário.

Pela OVIGER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A.:

*César Augusto Santos Vieira*, mandatário.

Pela Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A.:

*César Augusto Santos Vieira*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio*, mandatário.

Depositado em 3 de Setembro de 2008, a fl. 22 do livro n.º 11, com o n.º 243/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### **SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, estão publicados os membros do secretariado do SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

Verificando-se que a publicação contém alguns erros nas pp. 3366 e 3367 do referido boletim, procede-se à sua rectificação:

Assim, na p. 3366, onde se lê «Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE» deve ler-se «SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica» e na p. 3367, onde se lê «sócio n.º 3524, Marino José Rocha Borges, técnica de análises» deve ler-se «sócio n.º 3524, Marino José Rocha Borges, técnico de análises clínicas e saúde pública».

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

**ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares — Eleição em 16 de Fevereiro de 2006 para o mandato de três anos (triénio de 2006-2008).**

### Conselho directivo

Membros efectivos:

Presidente — Carlos Alberto dos Santos (representante da firma Carlos Alberto dos Santos), Arganil.

Vice-presidente — João Fernando Almeida Seco e Costa (representante da firma Costa e Seco, L.<sup>da</sup>), Penacova.

Tesoureiro — Fernando António Brito Mendes (representante da firma LORIPÃO, L.<sup>da</sup>), Loriga.

1.º secretário — Nelson Duarte Rodrigues (representante da firma Nelson & Rosa — Pastelarias e Padarias, L.<sup>da</sup>), Tondela.

2.º secretário — João Paulo Frade (representante da firma TAMOEIRO — Restaurante Padaria & Pastelaria, L.<sup>da</sup>), Coimbra.

Membros substitutos:

1.º Oswaldo José Matias Lista (representante da firma Seia 2000, Padaria & Pastelaria, L.<sup>da</sup>), Seia.

2.º Carlos Alberto Santos Coelho (representante da firma Padaria Abrantes de Carlos Alberto Santos Coelho), Tábua.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

...

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

### I — CONVOCATÓRIAS

**Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e Saneamento do Baixo Mondego-Bairrada, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da

comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa referenciada em epígrafe, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de Agosto de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes

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

«Vimos por este meio informar a todos os colaboradores das Águas do Mondego que se irá realizar o acto eleitoral para representantes dos trabalhadores para a SHST e responsabilidade social (norma SA8000) no dia 4 de Dezembro de 2008 nas instalações da empresa.»

*(Seguem-se as assinaturas de 14 trabalhadores.)*

### **DIN — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa DIN — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 28 de Agosto de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores da DIN — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A., abaixo assinados, informam VV. Ex.<sup>as</sup> que pretendem levar

a efeito a eleição para os seus representantes na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) no dia 2 de Dezembro de 2008.»

*(Seguem-se as assinaturas de 15 trabalhadores.)*

### **COFICAB — Companhia de Fios e Cabos, L.<sup>da</sup>**

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 19 de Agosto de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa COFICAB — Companhia de Fios e Cabos, L.<sup>da</sup>:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 16 de Dezembro de 2008 realizar-se-á na COFICAB — Companhia de Fios e Cabos, L.<sup>da</sup>, com sede social na estrada nacional n.º 18.1, lote 46, na Guarda, com o CAE 27320, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Irmãos Monteiro, S. A. — Eleição realizada em 14 de Agosto de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008.**

Efectivos:

Vítor Edmundo Pereira Guimarães, bilhete de identidade n.º 7413236, de 27 de Setembro de 2000, do arquivo de Aveiro, validade até 27 de Agosto de 2010.

Regina Marisa Dias Santos, bilhete de identidade n.º 11531223, de 20 de Junho de 2001, do arquivo de Lisboa, validade até 20 de Abril de 2007.

Ana Sofia Fernandes Seixas, bilhete de identidade n.º 11883056, de 7 de Março de 2002, do arquivo de Aveiro, validade até 7 de Setembro de 2007.

Suplentes:

Sandra Maria Soares Abreu, bilhete de identidade n.º 11405618, de 26 de Janeiro de 2005, do arquivo de Aveiro, validade até 28 de Novembro de 2010.

Guilherme Oliveira Sousa, bilhete de identidade n.º 10104472, de 28 de Agosto de 2006, do arquivo de Aveiro, validade até 28 de Março de 2017.

António Caetano Santos Silva, bilhete de identidade n.º 9137157, de 26 de Outubro de 2004, do arquivo de Aveiro, validade até 26 de Outubro de 2014.

Registados em 29 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 67, a fl. 28 do livro n.º 1.

