



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.....	4
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SIND-CES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).....	5
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do 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.....	6
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.....	7
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.....	9
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.....	10
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.....	11
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.....	13
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos 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 e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.....	14
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.....	16
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.....	17

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Revisão global.....	19
— CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.....	33

— AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras	45
— CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global — Integração em níveis de qualificação — Rectificação.	48

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:

— AOJ — Associação dos Oficiais de Justiça	49
— Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) — Alteração	57
— Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro — STCDE — Alteração	59
— Sindicato Independente de Professores e Educadores — SIPE — Rectificação.	67
— Sindicato Independente de Professores e Educadores — SIPE — Rectificação.	69

II — Direcção:

— Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) — Eleição em 6 de Dezembro de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012)	70
— Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária— Eleição em 23 de Novembro de 2007 para o mandato de três anos (quadriénio de 2007-2010)	70

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AEEPA — Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro — Alteração.	70
---	----

II — Direcção:

— Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro — Eleição em 15 de Outubro de 2008 para o triénio de 2008-2011	74
— ANL — Associação Nacional Laboratórios Clínicos — Substituição	74

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A. — Eleição em 10 de Dezembro de 2008 para o mandato de dois anos	74
--	----

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

I — Convocatórias:

— Parmalat Portugal, Prod. Alim., L. ^{da}	75
--	----

II — Eleição de Representantes:

— Fateleva Indústria de Elevadores, S. A. — Eleição em 13 de Novembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.	75
--	----

— Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e Saneamento do Baixo Mondego — Bairrada, S. A. — Eleição em 4 de Dezembro de 2008 de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008.

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

SIGLAS

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



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, exerçam a actividade de fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que na área e âmbito da convenção exerçam a mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido 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 abrangido pela convenção, com exclusão de praticantes e aprendizes, são cerca de 887, dos quais 417 (47%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 197 (22,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,8%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o valor do subsídio de refeição em 25,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, na sequência do qual deduziu oposição a

FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas que, invocando a existência de regulamentação específica — CCT celebrado entre si e as mesmas associações de empregadores, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39, de 22 de Outubro de 2007 — pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que, por um lado, assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, e, por outro, que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão pretendida.

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de Julho de 2008, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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

Artigo 2.º

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

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

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

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

Lisboa, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e 8 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros filiados nas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras das duas convenções requereram a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, filiados nos sindicatos outorgantes.

As alterações das 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 no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 205, dos quais 139 (67,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 48 (23,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, o subsídio de chefia mensal do primeiro-oficial e prestações em espécie, todas com acréscimos de 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.

Tem-se em consideração que no concelho de Santa Maria da Feira a actividade de comércio de carnes é representada pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira,

que outorga outra convenção para a mesma actividade, igualmente objecto de extensão, pelo que, no referido concelho, a extensão só se aplicará aos empregadores filiados na Associação Comercial de Aveiro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e

Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e 8 de Agosto de 2008, são estendidas, no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos existentes no concelho de Santa Maria da Feira, que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do 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.

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

das alterações ao contrato colectivo de trabalho 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes 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 34, de 15 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade da indústria de carnes, que inclui o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, bem como a respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

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, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 6531, dos quais 3663 (56,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1155 (17,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,6 %.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

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 APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes 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 APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes 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 34, de 15 de Setembro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade da indústria de carnes, incluindo o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores, que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço das aludidas 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 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 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 quatro.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.

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

do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.ºs 46 e 48, de 15 de Dezembro e de 29 de Dezembro de 2008, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.ºs 46 e 48, de 15 de Dezembro e de 29 de Dezembro de 2008, respectivamente, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro requereu a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nelas previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As relações de trabalho na actividade de transformação de chapa de vidro são, ainda, abrangidas por outra convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 43, de 22 de Novembro de 2007. Considerando a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas abrange as empresas filiadas na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal. Por outro lado, a convenção outorgada pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro, cuja extensão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008, consignou, para 2008, uma actualização automática das tabelas salariais com base no valor da inflação verificado em 31 de Dezembro de 2007,

assegurando a actualização salarial no sector de actividade em causa no período correspondente ao da actualização promovida pela convenção objecto da presente extensão.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial, nomeadamente porque a convenção altera o número dos níveis de retribuição e o enquadramento das profissões e categorias profissionais nos referidos níveis de retribuição.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de alimentação em 3,8 %, o subsídio para grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas, indexado à tabela salarial, em 3,1 %, o abono para falhas em 2,9 % e o seguro de acidentes pessoais em 1,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.ºs 46 e 48, de 15 de Dezembro e de 29 de Dezembro de 2008, respectivamente, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e

categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

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

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro 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, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nela previstas, não filiados no sindicato outorgante.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais em virtude do apuramento dos quadros de pessoal de 2006 respeitar à totalidade dos trabalhadores do sector e a presente convenção só abranger algumas profissões e categorias profissionais.

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

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

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, são estendidas no território do continente:

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

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

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

2 — As retribuições previstas no grau N do anexo I inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Abril de 2008 e o subsídio de refeição produz efeitos desde 1 de Dezembro 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 Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial, porque em 2006 o contrato colectivo de trabalho procedeu à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, verificou-se que nos sectores abrangidos pela convenção existem 1278 trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado).

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de almoço, em 2,2 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 2,2 % e 5,7 %. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, são estendidas no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 34.^a, produzem 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 três.

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de Novembro 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, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem à actividade

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

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas que se dediquem à actividade abrangida no distrito de Viana do Castelo não filiadas nas associações de empregadores outorgantes 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, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 2759, dos quais 1485 (53,8%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 657 (23,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 8,5%, as diuturnidades, em 4,0%, o abono para falhas, em 5,9%, e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 2,9 e 8,5%. 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 convenção prevê na tabela salarial retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto no n.º 7 da cláusula 22.ª, produzem efeitos desde 1 de Março de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro 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, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Viseu se dediquem a actividades de comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 4460, dos quais 1858 (41,7 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 777 (17,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, em 5,8 %, o abono para falhas, em 5,7 %, o subsídio de alimentação, em 8,2 %, o subsídio de alimentação ao Sábado, em 4,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange o comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta actividade, a presente extensão apenas abrange as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008, são estendidas no distrito de Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, com excepção dos

empregadores que se dediquem ao comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos;

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

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial 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 seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos 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 e entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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

do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a 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 e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a 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 e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangidas 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, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 968, dos quais 123 (12,7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 33 (3,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

Embora as convenções abranjam o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange, apenas, o comércio por grosso de

produtos químicos. Com efeito, a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objecto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

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

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

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos 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 e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Traba-

lhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 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 Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas 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 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 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através

de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança e nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

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

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial por ter havido em 2006 alteração do conteúdo de um dos níveis de enquadramento salarial. No entanto, foi possível determinar, a partir do apuramento dos quadros de pessoal de 2005, que os trabalhadores a tempo completo com excepção dos aprendizes e praticantes são cerca de 1168.

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

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

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que, a extensão do CCT não abrange as empresas não filiadas

nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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 os subsídios de chefia e de carne retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, são estendidas, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança e nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real:

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

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores dos subsídios de chefia e de carne produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 23 de Dezembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda, Vila Real e Viana do Castelo se dediquem às actividades de barbearias, salões de cabeleireiro e institutos de beleza.

As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão das alterações aos empregadores e trabalhadores ao seu serviço que na área da convenção se dediquem às actividades por ela abrangidas.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1847, dos quais 1489 (80,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção até 9,5 %. São as empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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

No distrito de Viana do Castelo, as actividades de barbearias, salões de cabeleireiro e institutos de beleza são abrangidas, desde 1994, por outra convenção colectiva e pelas respectivas extensões. Assim, neste distrito e a exemplo das extensões anteriores, a presente extensão apenas é aplicável às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial 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 Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades de barbearias, salões de cabeleireiro e institutos de beleza e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Revisão global.

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se aos empregadores, singulares ou colectivos, que exerçam no território nacional o comércio de materiais de construção e estejam filiados na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange cerca de 500 empresas e 8455 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão, mantém-se em vigor o contrato a reaver, sem prejuízo de qualquer das partes poder utilizar os mecanismos legais em matéria de sobrevigência e caducidade das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Terem idade não inferior a 16 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei ou as habilitações estabelecidas no presente contrato para o exercício da profissão;

c) Possuírem carteira, cédula, caderneta ou certificado profissional, devidamente actualizado, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações referidas no número anterior serão dispensadas.

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

3 — Poderão também ser admitidos os menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória desde que cumpridas as condições previstas na lei.

4 — Também poderão ser admitidos a prestar trabalhos leves os menores com idade inferior a 16 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória, desde que observados todos os demais requisitos legais.

5 — Para o preenchimento de postos de trabalho, o empregador deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas.

Cláusula 4.ª

Contrato individual de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

2 — O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador.

3 — No acto de admissão deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos, caso existam:

- a) Regulamento interno;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros.

4 — Também será reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, qualquer aditamento ou alteração ao contrato.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente os trabalhadores admitidos para os grupos III, IV e V do agrupamento de profissões constante do anexo II;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores, nomeadamente os trabalhadores admitidos para os grupos I e II do agrupamento de profissões constante do anexo II.

2 — Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, excepto nos que tenham duração inferior a seis meses, em que é de 15 dias.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhados.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

Os empregadores devem remeter cópias dos mapas de quadros de pessoal à associação patronal outorgante e às associações sindicais em que estejam filiados trabalhadores, sem prejuízo do cumprimento das demais obrigações legais nesta matéria.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o empregador;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *d*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) 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;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Os trabalhadores terão direito a meio dia de descanso por semana, para além do dia de descanso semanal imposto por lei (domingo), sem prejuízo de regime mais favorável de que já beneficiem.

3 — A prestação de trabalho pode ser efectuada até seis horas consecutivas.

4 — O intervalo diário de descanso pode ser excluído, ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso empregador e trabalhador tiverem interesse e acordarem.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, expressamente determinado pelo empregador.

2 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho não poderá exceder duas horas por dia normal de trabalho nem duzentas horas por ano.

3 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a casos de força maior ou que seja indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade não está sujeito a quaisquer limites.

4 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fracção;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % da retribuição normal se prestado em dia feriado ou de descanso semanal, obrigatório ou complementar.

5 — Para cálculo dos acréscimos referidos no número anterior, o valor hora será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário semanal} \times 52}$$

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar até ao final da semana seguinte.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso semanal compensatório remunerado correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer oito horas e que será gozado nos 60 dias subsequentes.

8 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar referido no número anterior poderá ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo igual a 100 %.

Cláusula 13.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % da retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — Para os trabalhadores que predominantemente exerçam as suas funções à noite, será considerado trabalho nocturno o prestado entre as 22 e as 7 horas.

Cláusula 14.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição mensal, ou a 8 % da mesma retribuição tratando-se de trabalhadores isentos com observância dos períodos normais de trabalho.

3 — Podem renunciar à retribuição especial referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de administração ou de direcção.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídio de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte, alojamento e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissional ou com a assiduidade do trabalhador, como os prémios de produtividade, assiduidade e similares, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;
- e) A participação nos lucros da empresa.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer outra prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 16.^a

Retribuições certas mínimas

1 — Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — Sempre que um trabalhador aufira uma remuneração mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mínima prevista neste CCT. Sem prejuízo, a retribuição mista será sempre considerada para todos os efeitos legal.

3 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas após a respectiva facturação ou cobrança, depois de deduzidas de quaisquer notas de crédito, devendo o empregador entregar ao trabalhador nota discriminativa das vendas a que respeitem as comissões.

4 — Mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, poderá ser estabelecido regime diferente do constante do número anterior.

5 — O valor da retribuição variável dos trabalhadores com remuneração mista é determinado pela média dos

valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou desde o início do contrato, se este tiver duração inferior.

6 — Os técnicos de vendas que afirmam apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VI da tabela salarial; aqueles que afirmam retribuição mista ficam integrados no grupo VIII, cuja remuneração constituirá a parte fixa mínima, sendo-lhes, porém, assegurada uma retribuição global correspondente à do grupo VI da tabela salarial.

Cláusula 17.^a

Recibo

No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, a seguradora e o número da apólice do seguro obrigatório de acidentes de trabalho e o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €2,50 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias com acesso automático ou obrigatório, enquanto o acesso existir.

3 — Sempre que um trabalhador aufira retribuição igual ou superior ao mínimo fixado neste CCT, acrescida das diuturnidades a que eventualmente teria direito, consideram-se as mesmas já englobadas para todos os legais efeitos.

Cláusula 19.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €2,50 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono para falhas não integra a remuneração de férias nem os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 20.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — Para efeitos do disposto do número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afecto quando o local de trabalho não for fixo ou seja de difícil determinação.

3 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito, mediante apresentação dos competentes justificativos e comprovativos da despesa:

a) Ao pagamento das despesas de transporte e alojamento;

b) Ao pagamento das despesas com refeições se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, sendo-lhes então deduzidos os subsídios de refeição, caso existam;

c) Caso utilize o seu próprio veículo ao serviço da empresa, a 0,28 do preço do litro da gasolina do valor mais elevado, por cada quilómetro percorrido.

4 — As deslocações para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, sem prejuízo da remuneração devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual, conferem direito a:

a) Complemento remuneratório igual a 25 % dessa remuneração;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores das Regiões Autónomas que se deslocam ao continente, ao estrangeiro ou à outra Região Autónoma.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

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

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado até 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos de cessação do contrato de trabalho, em que se efectuará na data da verificação da cessação.

Cláusula 22.^a

Exercício das funções inerentes a diversas categorias

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

2 — O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito à mesma.

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

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São feriados obrigatórios:

a) 1 de Janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de Abril;

e) 1 de Maio;

f) Corpo de Deus (festa móvel);

g) 10 de Junho;

h) 15 de Agosto;

i) 5 de Outubro;

j) 1 de Novembro;

k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

3 — O feriado de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado da sede do distrito poderão ser observados em qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado religioso local.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual mínimo de 22 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

5 — Para efeitos do número anterior não se consideram faltas as licenças por maternidade e por paternidade previstas na lei.

6 — O trabalhador admitido com contrato a termo ou sem termo cuja duração total seja igual ou inferior a 12 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8 — As férias serão marcadas por acordo ou, na sua falta, unilateralmente pelo empregador.

9 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por períodos inferiores a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, mediante parecer favorável da maioria dos trabalhadores.

10 — Na determinação dos dias de férias não se compreendem os sábados, domingos e feriados intercorrentes.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão do empregador um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso previsto no n.º 3 da cláusula anterior, o subsídio devido será proporcional ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — O aumento do período de férias nos termos do n.º 4 da cláusula anterior não produz qualquer efeito no montante do subsídio de férias.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os

respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 27.^a

Faltas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, durante cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral, durante dois dias seguidos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos deste CCT e da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos desde CCT e da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Previstas na alínea k) do n.º 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, mas no caso em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

4 — Sob a pena de serem consideradas injustificadas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, quando previsíveis, ou logo que possível e por qualquer meio, quando imprevisíveis, sem prejuízo,

em qualquer caso, da apresentação dos competentes comprovativos.

Cláusula 28.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por período superior a 30 dias, cessam os direitos e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente ao serviço.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 29.^a

Trabalhador-estudante

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas e para frequência das mesmas, da concessão de trinta minutos de dispensa por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de remuneração, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar, no início do ano escolar.

6 — No final de cada ano lectivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no terceiro ciclo do ensino básico e no ensino secundário,

a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

Cláusula 30.^a

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção a comunicar ao empregador nos termos legais, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

4 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

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

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

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

9 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

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

11 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

12 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

13 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

14 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o número anterior.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 31.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

2 — A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1980, e as convenções subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2005.

Cláusula 32.^a

Comissão paritária

1 — As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos que não constem da respectiva ordem de trabalhos e de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério, que não terá direito a voto.

5 — A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva.

6 — Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

Cláusula 33.^a

Condições de acesso e progressão

1 — O ingresso em qualquer profissão, com excepção do trabalhador de limpeza, poderá ser precedido de estágio com a duração máxima de três anos, prazo que poderá ser reduzido em caso de comprovada experiência profissional ou posse de respectivo certificado de aptidão profissional.

2 — Os trabalhadores que sejam classificados em categorias de acesso automático, designadamente assistente administrativo, caixeiro, assentador ou aplicador, carpinteiro, mecânico, montador, pedreiro/trolha, pintor, serralheiro, soldador, maçariqueiro e canalizador, ingressarão obrigatoriamente nas categorias profissionais imediatamente superiores logo que completem três anos de efectiva prestação de serviço.

Cláusula 34.^a

Criação, extinção e reclassificação profissional

1 — São criadas as profissões de assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade, técnico de secretariado, quadro ou técnico superior, operador ou empregado de armazém e estagiário.

2 — As profissões de lubrificador, ajudante de motorista, servente de viaturas de carga, operador de computador, operador de registo de dados, conferente, caixeiro-ajudante, impressor *offset* e outras eliminadas por força da revisão global do presente CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, mantêm-se até à sua extinção, se para as mesmas não houver correspondência nos termos do n.º 3, não sendo permitidas novas admissões nessas profissões.

3 — Algumas profissões existentes à data da revisão global do presente CCT referida no n.º 2 passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação actual
Chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de departamento.	Chefe de serviços.
Caixeiro-ajudante do 1.º/2.º ano . . .	Estagiário do 1.º/2.º ano.
Contabilista/técnico de contas . . .	Contabilista/técnico oficial de contas.
Escriturário principal	Técnico administrativo.
Guarda-livros	Técnico de contabilidade.
Operador de computador de 1.ª/2.ª . . .	Assistente administrativo I/II.
Primeiro-escriurário	Assistente administrativo I.
Secretário	Técnico de secretariado.
Segundo-escriurário	Assistente administrativo II.
Servente ou auxiliar de armazém e conferente.	Operador ou empregado de armazém.
Servente de viaturas de carga . . .	Servente ou operador/empregado de armazém.
Terceiro-escriurário	Assistente administrativo III.
Promotor de vendas, prospector de vendas, caixeiro-viajante, vendedor, caixeiro de praça e vendedor especializado.	Técnico de vendas.

Cláusula 35.^a**Produção de efeitos**

A tabela salarial constante do anexo II produz efeitos a 1 de Janeiro de 2008, podendo as diferenças salariais ser pagas em prestações até seis meses.

Cláusula 36.^a**Regime subsidiário**

As matérias omissas deste contrato serão regulamentadas pela lei geral.

ANEXO I**Definição de funções**

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras

e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assentador ou aplicador. — É o trabalhador que predominantemente procede ao assentamento, aplicação, montagem, reparação e outras operações similares de quaisquer materiais de pavimento, revestimento, isolamento, impermeabilização, decoração e outros, interiores ou exteriores, no estabelecimento ou no respectivo local de utilização.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de comércio. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes ao estabelecimento; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; emite recibos e pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as posições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Canalizador. — É o trabalhador que monta, conserva e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, aquecimento, águas frias ou para instalações sanitárias; interpreta desenhos ou outras especificações técnicas, corta e enforma tubos manual ou mecanicamente, enroscando as suas extremidades; solda as ligações de acessórios e tubagens de chumbo ou plástico; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; liga os diferentes elementos, utilizando parafusos, outros acessórios ou soldadura, intercalando o elemento da vedação; testa a estanquicidade, nomeadamente pesquisa de fugas da canalização e reaperto de acessórios; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneiras, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados e verifica o seu funcionamento. Pode montar e reparar depósitos, revestimentos, tubagens pavimentos e outras instalações e equipamentos de chumbo, e ser designado em conformidade.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no estabelecimento ou na obra. Pode ser designado de carpinteiro de estruturas, quando transforma e repara, manual ou mecanicamente, estruturas mistas ou não, e componentes de máquinas, móveis metálicos e viaturas,

utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos.

Chefe de compras. — É o trabalhador que supervisiona as tarefas dos compradores, orientando a aquisição dos diferentes produtos a fim de os obter nas melhores condições de qualidade e preço, coordena um grupo de compradores de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; consulta fornecedores para efectivação das compras que envolvam um maior volume financeiro; celebra os respectivos contratos onde menciona as condições de aquisição, nomeadamente prazos de entrega, condições de pagamento e responsabilidade dos encargos de alfândega e transporte; contacta com entidades oficiais de modo a cumprir formalidades relativas às mercadorias; estabelece ou colabora no estabelecimento dos níveis de *stocks* necessários e providencia no sentido da sua reposição; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de secção. — É o trabalhador que supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa secção da empresa; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento da secção; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados; distribui as tarefas a executar e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; elabora relatórios de actividades da secção, com base em dados previamente recolhidos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; estabelece objectivos de venda de modo a atingir o previsto pela política comercial; efectua estudos, previsões e prospecções de mercados tendo em conta os produtos/serviços, o tipo de clientes a que se destinam e a concorrência; avalia os resultados das equipas de vendas, os desvios face ao cumprimento dos objectivos; divulga às equipas informação genérica e ou especificações técnicas que lhes faculte um maior conhecimento do produto e da política comercial da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que fora dos escritórios procede a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, anali-

sando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa serviços de apoio administrativo; anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina; executa recados que lhe sejam solicitados a nível interno e externo. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Cortador-serrador de materiais. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Demonstrador. — É o trabalhador que predominantemente faz demonstrações de artigos, produtos e materiais nos locais onde for necessário, antes ou depois da venda.

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, efectuando os cálculos que não sendo estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da

empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos; exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos; a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode ser designado, de acordo com a área que dirige, director de recursos humanos, director de serviços administrativos, director de serviços financeiros, director de *marketing*, director comercial, director dos serviços de informática, ou similar, entre outros.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseando-se nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concorrência com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura ou colabora na execução e a boa ordem de todas as instalações do economato.

Electricista. — É o trabalhador que instala, repara e ensaia máquinas, aparelhagem e equipamentos eléctricos. Conforme o tipo predominante de equipamentos ou aparelhagem, poderá ser designado por electricista montador AT, electricista montador BT, electricista bobinador, electricista instalador de equipamentos telefónicos, electricista de anúncios luminosos, ou outra designação.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os tratamentos relativos ao mesmo, nomeadamente: empacotamento e disposição dos talheres, distribuição recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço, preparação, disposição e higienização das salas de refeições; coloca nos balcões, mesas e centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; efectua a recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de livros para o fim existentes, quer através de máquinas registadoras; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõe o refeitório.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, coordena as tarefas dos trabalhadores que exerçam diversas funções dentro de um determinado sector da empresa, supervisiona e distribui os trabalhos, controlando o grau de perfeição dos mesmos; zela pela aplicação das normas de prevenção e segurança e comunica eventuais situações anómalas. Pode informar superior-

mente sobre questões de pessoal, tais como promoções, transferências e medidas disciplinares.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições e ser incumbido de admissão e despedimento do pessoal.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para integrar a categoria para a qual foi contratado.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a conservação entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Gerente comercial. — É o trabalhador que coordena, dirige, gere ou administra, na dependência directa do órgão de gestão e com os poderes por este em si delegados, estabelecimento autónomo ou um conjunto de estabelecimentos da empresa. Deverá ser chamado de gerente de loja caso seja responsável por apenas um dos vários estabelecimentos.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência de porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de uma ou mais equipas de vendas; controla a execução do programa de vendas acompanhando e fiscalizando o trabalho dos vendedores junto dos clientes ou através dos relatórios de vendas ou outros indicadores; analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre concorrência, tipos de mercados, entre outros; propõe e elabora em campanhas e acções promocionais de produtos ou serviços; participa na definição de objectivos e na elaboração de novos programas de vendas; recebe as reclamações dos clientes.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mecânico. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e respectiva aparelhagem de controlo. Pro-

cede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo. Pode ser designado de mecânico de aparelhos de precisão quando executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos ou outros.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções e baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descrita e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

Montador. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos relacionados com a montagem, instalação ou reparação de móveis de casa de banho, de cozinha e outros, equipamentos para deslocação e ou elevação de cargas ou pessoas, caixilhos, janelas, portas e outras estruturas, equipamentos ou similares, elementos metálicos pré-fabricados, no estabelecimento ou na obra. Pode ser designado como montador de móveis, montador-ajustador de máquinas, montador de aparelhos de elevação, montador de estores (persianas ou similares), montador de caixilharias, ou outra designação, consoante a especialidade predominante das funções.

Montador de andaimes/estruturas. — É o trabalhador que predominantemente procede à montagem de andaimes de madeira ou outros materiais e de estruturas metálicas.

Motorista de pesados/leigos. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos móveis, competindo-lhe ainda zelar pela sua boa conservação e limpeza, pela verificação diária e, se necessário, substituição, dos níveis do óleo, água e outros fluidos, pneus e outros componentes sujeitos a desgaste, pela carga transportada e pela respectiva carga, descarga e manuseamento. Poderá, ainda, efectuar a cobrança aquando da entrega das mercadorias.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, como empilhadores, monta-cargas, ponte móveis, guas, balanças, básculas, escavadoras, retroescavadoras e outras, dentro ou fora do estabelecimento.

Operador/empregado de armazém. — É o trabalhador que predominantemente procede a operações necessárias à recepção, codificação, manuseamento, armazenagem, expedição e inventariação de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém. Pode, sempre que necessário, acompanhar o motorista para colaborar nas operações de carga, descarga e arrumação da mercadoria transportada.

Operário não especializado. — É o trabalhador que efectua tarefas de remoção, transporte e aplicação de materiais utilizando ferramentas manuais ou equipamento

mecânico de baixa tonelagem e ou capacidade; escava, remove e transporta terras utilizando meios manuais ou mecânicos; descarrega, carrega e transporta materiais e argamassas de acordo com as necessidades da obra, confecciona argamassas, amassando os materiais adequados com pá ou alimentando a betoneira; limpa e lava os locais de trabalho a fim de remover entulho e desperdícios. Por vezes auxilia os trabalhadores qualificados da construção civil e obras públicas, nomeadamente a montar e retirar moldes de madeira das cofragens, desmontar e preparar a pedra nas obras e assentar pedras, areia e outros materiais, percutindo-os com maços ou outros dispositivos apropriados. Pode manobrar equipamento diverso de baixa tonelagem e ou capacidade nomeadamente, *dumpers*, guinchos, monta-cargas e betoneiras.

Orçamentista. — É o trabalhador que interpreta normas, especificações, elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à provisão e ao controlo dos custos do produto.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Pedreiro/trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pintor. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência e executa outras tarefas de apoio.

Quadro/técnico superior. — É o trabalhador que, habilitado com bacharelato e ou licenciatura, exerce funções inerentes à área da respectiva habilitação.

Recepcionista-telefonista. — É o trabalhador que predominantemente assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes e chamadas telefónicas que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias, podendo efectuar serviços de registo e controlo de entradas e saídas de trabalhadores e terceiros e outras tarefas de apoio.

Serralheiro. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras e cofres. Pode ser designado de serralheiro mecânico quando 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.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos, através de processos oxiacetilénicos e electroarco. Pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Servente. — É o trabalhador, que sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente, dados referentes a dotações, promoções e reconversões, reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos, regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens

de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de engenharia. — É o trabalhador que executa trabalhos simples e ou de rotina, tais como cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Técnico de secretariado. — É o trabalhador que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que predominantemente, fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta do empregador. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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 levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações.

ANEXO II

Tabelas de retribuições mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços Gerente comercial/loja Quadro/técnico superior	808
II	Analista de informática Chefe de serviços Contabilista/técnico oficial de contas Técnico de engenharia	752
III	Programador de informática Tesoureiro	708
IV	Chefe de compras Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado geral	664

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
IV	Desenhador-projectista Técnico de contabilidade	
V	Caixeiro-encarregado Chefe de equipa Encarregado Inspector de vendas Medidor-orçamentista Técnico administrativo Técnico de secretariado	621
VI	Assistente administrativo I Caixa Encarregado de refeitório Orçamentista Técnico de vendas (sem comissões) Primeiro-caixeiro	593
VII	Assentador ou aplicador de 1.ª Assistente administrativo II Carpinteiro de 1.ª Cobrador Cozinheiro Ecónomo Electricista oficial Fiel de armazém Mecânico de 1.ª Montador de 1.ª Motorista de pesados Pedreiro/trolha de 1.ª Pintor de 1.ª Serralheiro de 1.ª Soldador de 1.ª Segundo-caixeiro	562
VIII	Assentador ou aplicador de 2.ª Assistente administrativo III Canalizador de 1.ª Carpinteiro de 2.ª Demonstrador Maçariqueiro de 1.ª Motorista de ligeiros Mecânico de 2.ª Montador de 2.ª Pedreiro/trolha de 2.ª Pintor de 2.ª Serralheiro de 2.ª Soldador de 2.ª Técnico de vendas (com comissões) Terceiro-caixeiro	526
IX	Caixa de comércio Canalizador de 2.ª Carpinteiro de 3.ª Electricista pré-oficial do 2.º ano Montador de 3.ª Maçariqueiro de 2.ª Mecânico de 3.ª Operador de máquinas Recepcionista/telefonista Serralheiro de 3.ª Soldador de 3.ª	491
X	Canalizador de 3.ª Cortador-serrador de materiais Estagiário do 3.º ano Electricista pré-oficial do 1.º ano Empregado de refeitório Montador de andaimes/estruturas Maçariqueiro de 3.ª	457
XI	Contínuo Distribuidor Embalador	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
XI	Estagiário do 2.º ano Guarda Operador/empregado de armazém Operário não especializado Porteiro Servente Trabalhador de limpeza	435
XII	Estagiário do 1.º ano	(*) 426

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

Lisboa, 16 de Outubro de 2008.

Pela Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção:

António José Vieira de Abreu, mandatário.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SQDT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

Lista de Sindicatos filiados na FEPACES

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.

Declaração

A FECTTRANS — 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, 5 de Novembro de 2008. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 19 de Dezembro de 2008, a fl. 29 do livro n.º 11, com o n.º 303/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho (CAE 51150, 51160, 51170, 51180, 51190, 51211, 51212, 51220, 51311, 51312, 51331, 51332, 51341, 51342, 51370, 51382, 51410, 51421, 51422, 51430,

51441, 51442, 51450, 51471, 51472, 51473, 51474, 51475, 51540, 51840, 51850, 51860, 51870, 51900, 52112, 52120, 52210, 52230, 52240, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623 e 52630) filiadas nas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas nas associações empresariais outorgantes exerçam na área abrangida pela convenção, distrito de Leiria, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias.

3 — O âmbito desta convenção são os concelhos de Leiria, Porto de Mós, Batalha, Marinha Grande, Alcobaca, Nazaré, Caldas da Rainha, Óbidos, Bombarral, Peniche, Pombal e Ansião.

4 — Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	2008 (euros)
I	Director-geral	692,50
II	Director comercial, director de serviços, director administrativo, director financeiro e director de recursos humanos.	677
III	Gerente e gerente comercial.	665
IV	Analista de sistema e técnico oficial de contas	651,50
V	Inspector de vendas	636
VI	Chefe de vendas, chefe de compras, chefe de departamento e programador principal	617,50
VII	Caixeiro encarregado, encarregado de loja, técnico de <i>marketing</i> e técnico de contabilidade.	597
VIII	Caixeiro-chefe de secção, operador encarregado de supermercado, vendedor especializado e escriturário principal.	577,50
IX	Caixeiro especializado, operador especializado de supermercado, programador de 1.ª, correspondente de línguas estrangeiras, técnico especializado de 1.ª e encarregado de armazém.	558
X	Primeiro-caixeiro, operador de supermercado de 1.ª, delegado de vendas, técnico de vendas, técnico especializado de 2.ª, primeiro-escriturário, operador informático de 1.ª, prospector de vendas, vitrinista e caixa de escritório	540,50
XI	Segundo-caixeiro, operador de supermercado de 2.ª, demonstrador, fiel de armazém, motorista, serralheiro, electricista, carpinteiro, marceneiro, sapateiro, operador informático de 2.ª, programador de 2.ª, segundo-escriturário	499

Níveis	Categorias profissionais	2008 (euros)
XII	Terceiro-caixeiro, operador de supermercado de 3.ª, bordador, costureiro, caixa de balcão, cobrador, recepcionista, telefonista, bilheteiro, operador de reprografia e terceiro-escriturário	467,50
XIII	Guarda, repositor, servente de limpeza, distribuidor, embalador, ajudante de motorista, contínuo, porteiro e servente	445
XIV	Caixeiro-ajudante, operador-ajudante de supermercado, estagiário de vendas, estagiário de técnico especializado, estagiário de escritório, estagiário de informática e estagiário de programador	427
XV	Praticante de balcão, paquete, ajudante de costureiro, ajudante de marceneiro, ajudante de electricista, ajudante de carpinteiro, ajudante de serralheiro e ajudante de sapateiro	(*) 347

(*) Aplica-se o valor do OMN.

Subsídio de refeição — €2,60/dia.
Subsídio de falhas — €18,50/mês.
Diuturnidades — €9,50/cada.

A tabela salarial e matéria de expressão pecuniária entram em vigor em 1 de Janeiro de 2008.

Texto consolidado

CCT entre o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós, a Associação Comercial do Concelho de Bombarral, a Associação Comercial dos Concelhos de Caldas da Rainha e Óbidos, a Associação Comercial e Industrial de Ansião, a ACIMG — Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande, a Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche, a Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré, a Associação Comercial e de Serviços de Pombal e a ACSIA — Associação Comercial, Serviços e Industrial de Alcobaça.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas de comércio (CAE 51150, 51160, 51170, 51180, 51190, 51211, 51212, 51220, 51311, 51312, 51331, 51332, 51341, 51342, 51370, 51382, 51410, 51421, 51422, 51430, 51441, 51442, 51450, 51471, 51472, 51473, 51474, 51475, 51540, 51840, 51850, 51860, 51870, 51900, 52112, 52120, 52210, 52230, 52240, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623 e 52630) filiadas nas associações outorgantes e, por outro, os tra-

balhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações empresariais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de empresas inscritas nas associações empresariais signatárias.

3 — O âmbito profissional é o constante das cláusulas 17.ª e 18.ª

4 — O âmbito desta convenção são os concelhos de Leiria, Porto de Mós, Batalha, Marinha Grande, Alcobaça, Nazaré, Caldas da Rainha, Óbidos, Bombarral, Peniche, Pombal e Ansião.

5 — Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2008, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia do restante clausulado pode ser feita decorridos dois anos, contados a partir da data deferida no número anterior.

4 — A denúncia desta CCT revestirá a forma escrita e será comunicada à outra parte nos 90 dias que antecedem os termos de vigência.

5 — A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta, até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

7 — Recebida a contraproposta, cabe ao proponente sugerir a marcação da primeira reunião de negociação.

Cláusula 2.ª-A

Substituição da CCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

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

Cláusula 3.^a**Direitos adquiridos**

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 4.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e de retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 365 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a mesma for motivada por doença, acidente ou serviço militar.

Cláusula 5.^a**Garantia do lugar e outras regalias**

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, sem contudo ter direito à retribuição.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, sem contudo ter direito à retribuição.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 6.^a**Quotização**

1 — A cobrança das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores pelas entidades patronais só poderá por estas ser feita se o trabalhador em declaração individual escrita assim o solicitar.

2 — É obrigatório o envio ao Sindicato das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores, cobradas pela entidade patronal.

Cláusula 7.^a**Horário de trabalho**

1 — O horário de trabalho dos profissionais de comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três opções: em regime de semana inglesa, em regime de trabalho ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa — o horário será de quarenta horas de trabalho por semana, distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao domingo e sábado à tarde.

b) Em regime de trabalho ao sábado de tarde — o horário de trabalho será de quarenta horas. Neste caso, o

descanso semanal será ao domingo, a que acresce uma das seguintes alternativas:

i) Meio dia de descanso complementar e 2,5 % do vencimento do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado à tarde;

ii) Um dia de descanso complementar.

c) Em regime de trabalho ao domingo — o horário será de quarenta horas. Nesta semana, o trabalhador terá direito a dois dias de descanso seguidos. Por cada domingo de trabalho, o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento. De qualquer modo, o horário de trabalho será organizado de modo que, de três em três semanas, o descanso semanal coincida com o domingo.

2 — Excepcionalmente no mês de Dezembro é permitida a flexibilização do horário de trabalho até ao limite de quarenta e oito horas semanais, distribuídas por seis dias da semana.

a) O número de horas que exceder o período normal de trabalho será compensado em dias de descanso interpolados ou seguidos até perfazer igual número de horas, a gozar obrigatoriamente entre o dia 2 de Janeiro e 28 de Fevereiro do ano seguinte.

b) Neste mês, por cada tarde de sábado de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 2,5 % do seu vencimento (ordenado base).

c) Neste mês, por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento (ordenado base).

3 — Para os profissionais administrativos, dos serviços e equiparados, o período semanal de trabalho será de quarenta horas, distribuídas, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira. Nos casos de trabalho ao sábado, o horário não poderá ir além das treze horas.

4 — O horário que não consagre o descanso semanal ao domingo e o descanso complementar ao sábado à tarde terá de ser acordado, por escrito, com o trabalhador.

a) Independentemente do disposto no n.º 4, a entidade patronal, mediante prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança de horário para novo horário que não consagre o descanso complementar ao sábado à tarde, sempre que resulte de alteração global do horário de funcionamento da empresa, de um sector ou serviço da mesma, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica, devidamente fundamentadas.

b) A empresa não carece de acordo do trabalhador para o retirar do regime especial para o fazer regressar ao regime de semana inglesa.

c) A empresa não carece de acordo do trabalhador para este trabalhar no regime excepcional do mês de Dezembro.

d) Qualquer alteração do horário de trabalho terá de ser comunicada com pré-aviso de 20 dias, com excepção da alteração referida na alínea b).

5 — O horário será sempre organizado de modo que cada período de trabalho não ultrapasse cinco horas e o intervalo para almoço não seja inferior a uma hora nem superior a duas.

6 — As empresas podem organizar horários de trabalho por turnos, não podendo estes iniciar-se antes das 7 horas e prolongar-se para além das 23 horas, devendo, porém,

as horas para além das 20 horas ser pagas com acréscimo de 25 % a primeira e 50 % as seguintes, desde que haja acordo com o trabalhador e daí não resulte prejuízo para si e para a sua família.

Cláusula 8.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — É permitida a isenção do horário de trabalho, nos termos e com efeitos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

2 — Os requerimentos de isenção deverão ser entregues na delegação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que vierem a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial no montante de 25 % da remuneração que integrará para todos os efeitos legais a sua retribuição mensal.

4 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao descanso complementar e em dias feriados, ficando os trabalhadores sujeitos ao limite máximo do horário de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 9.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar apenas é admitido nos termos da lei e a título facultativo para o trabalhador, excepto no caso de balanço.

Cláusula 10.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % tanto para o trabalho suplementar diurno como para o trabalho suplementar nocturno;

b) 150 % em dias de descanso ou feriados, com direito a igual tempo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — A forma de considerar o cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 11.^a

Retribuições

1 — As retribuições certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam da tabela salarial anexa ao presente CCT.

2 — Quando o trabalhador auferir uma remuneração mista, isto é, constituída pela parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada aquela independentemente desta.

3 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviços para despesas de alimentação e alojamento o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respectivos.

5 — Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

6 — As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor que for fixado para a função pública por cada quilómetro percorrido aos trabalhadores ao seu serviço que utilizem carro próprio.

7 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no n.º 6 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo neste caso todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

Cláusula 12.^a

Diuturnidades, subsídio de caixa e subsídio de refeição

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

a) Sempre que o trabalhador auferir um salário igual ou superior ao mínimo fixado neste contrato colectivo de trabalho, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, consideram-se as mesmas já englobadas.

2 — Os trabalhadores classificados como caixa, tanto de balcão como de escritório, e os bilheteiros terão direito a um abono para falhas com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

3 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição, cujo valor diário consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

a) O subsídio de refeição é devido na sua totalidade por cada dia efectivo de trabalho prestado pelo trabalhador.

ai) O trabalho da parte da manhã de sábado é considerado para todos os efeitos como dia efectivo de trabalho para o trabalhador com horário em regime de semana inglesa.

aii) O subsídio de refeição será igualmente devido nos dias em que o trabalhador só preste meio dia de trabalho no cumprimento da subalínea i) da alínea b) do n.º 1 da cláusula 7.^a

b) Os trabalhadores contratados a tempo parcial terão direito ao subsídio de refeição na sua totalidade nos dias em que o seu horário de trabalho seja de pelo menos quatro horas.

bi) Nos restantes dias, o subsídio de refeição será de 50 % do seu valor.

c) Salvaguardam-se os valores superiores de subsídio de refeição que estejam a ser praticados pelas empresas.

Cláusula 13.^a**Retribuições dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 14.^a**Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal (ordenados base, mais média de comissões).

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

Cláusula 15.^a**Trabalho de menores**

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua saúde e ou formação moral.

2 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3 — Não são os menores de 18 anos obrigados à prestação de trabalho antes das 7 nem depois das 20 horas.

Cláusula 16.^a**Comissões paritárias**

1 — A interpretação de casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito e voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalhos.

Cláusula 17.^a**Enquadramento das categorias profissionais e dos níveis de qualificação**

Categorias profissionais dos trabalhadores do comércio	Categorias profissionais dos trabalhadores administrativos e dos serviços
Nível 1 — Quadros superiores	
Grupo I	
Director-geral.	Director-geral.

Categorias profissionais dos trabalhadores do comércio	Categorias profissionais dos trabalhadores administrativos e dos serviços
Grupo II	
Director comercial.	Director de serviços. Director administrativo. Director financeiro. Director de recursos humanos.
Grupo III	
Gerente comercial.	Gerente.
Nível 2 — Quadros médios	
Grupo IV	
—	Analista de sistemas. Técnico oficial de contas.
Grupo V	
Inspector de vendas.	Inspector de vendas.
Nível 3 — Quadros intermédios e técnicos	
Grupo VI	
Chefe de vendas. Chefe de compras.	Programador principal. Chefe de departamento. Chefe de vendas.
Grupo VII	
Caixeiro encarregado. Encarregado de loja.	Técnico de contabilidade. Técnico de marketing.
Grupo VIII	
Caixeiro-chefe de secção. Operador encarregado. Vendedor especializado.	Escrutinário principal. Vendedor especializado.
Grupo IX	
Caixeiro especializado. Op. especializado supermercado. Encarregado de armazém. Técnico especializado de 1. ^a	Corr. em línguas estrangeiras. Programador de 1. ^a Técnico especializado de 1. ^a
Nível 4 — Profissionais qualificados	
Grupo X	
Primeiro-caixeiro. Op. de supermercado de 1. ^a Prospector de vendas. Delegado de vendas. Técnico de vendas. Vitrinista. Técnico especializado de 2. ^a	1.º escriturário. Operador de informática de 1. ^a Delegado de vendas. Técnico de vendas. Prospector de vendas. Caixa de escritório. Técnico especializado de 2. ^a
Nível 5 — Profissionais semiquilificados	
Grupo XI	
Segundo-caixeiro. Op. de supermercado de 2. ^a Demonstrador. Fiel de armazém. Motorista. Serralheiro. Electricista. Carpinteiro. Marceneiro. Sapateiro.	Operador de informática de 2. ^a 2.º escriturário Programador de 2. ^a Motorista.
Nível 6 — Profissionais não qualificados	
Grupo XII	
Terceiro-caixeiro. Op. de supermercado de 3. ^a Bordador. Costureiro. Caixa de balcão.	3.º escriturário. Cobrador. Recepcionista. Telefonista. Bilheteiro. Operador de reprografia.

categorias profissionais dos trabalhadores do comércio	categorias profissionais dos trabalhadores administrativos e dos serviços
Grupo XIII	
Guarda. Repositor. Servente de limpeza. Servente. Distribuidor. Embalador. Ajudante de motorista.	Contínuo. Porteiro. Guarda. Servente de limpeza.
Nível 7 — Praticantes e aprendizes	
Grupo XIV	
Caixeiro-ajudante. Op. ajudante de supermercado. Estagiário de vendas. Estagiário de técnico especializado.	Estagiário de escritório. Estagiário de informática. Estagiário de vendas. Estagiário de programador. Estagiário de técnico especializado.
Grupo XV	
Praticante de balcão. Paquete. Ajudante de costureiro. Ajudante de marceneiro. Ajudante de electricista. Ajudante de carpinteiro. Ajudante de serralheiro. Ajudante de sapateiro.	Paquete.

Cláusula 18.^a**Definição funcional das categorias profissionais**

Ajudante de motorista (comércio). — É o trabalhador que acompanha o motorista de veículos de mercadorias e efectua a carga e descarga da mercadoria, procede à sua entrega no local de destino. Pode também desempenhar as funções de servente.

Ajudantes (excepto ajudante de motorista) (comércio). — É o trabalhador que, sob as ordens directas do profissional (marceneiro, electricista, carpinteiro, serralheiro, sapateiro), auxilia o mesmo, estagiando para a profissão respectiva.

Analista de sistemas (administrativo). — É o trabalhador que concebe, projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das alterações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua teste a fim de se certificar se os programas se adaptam aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação dos sistemas.

Bilheteiro (serviços). — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Bordador (comércio). — Executa manualmente ou à máquina motivos decorativos em vestuário ou em outros artigos.

Caixa de balcão (comércio). — É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações e recebe cheques.

Caixa de escritório (administrativos e serviços). — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão de empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Caixeiro encarregado e encarregado de loja (comércio). — É o trabalhador que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal. Efectua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Caixeiro (especializado, 1.º, 2.º e 3.º) (comércio). — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio a retalho ou por grosso, ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; enuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; elaborar notas de encomenda e outros documentos de balcão; por vezes é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode receber a importância da venda. Efectua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Caixeiro-ajudante e operador ajudante de supermercado (comércio). — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro ou para operador de supermercado de 3.ª Efectua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Caixeiro-chefe de secção e operador encarregado (comércio). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três trabalhadores. Efectua lançamentos e listagens, bem como procede a consultas de dados em sistemas informáticos.

Carpinteiro (comércio). — Executa, em madeira ou outros materiais, moldes e ou modelos, a fim de serem utilizados no fabrico ou conservação de obras diversas.

Chefe de compras (administrativo). — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de aquisição de mercadorias e serviços e aprovisionamento da empresa. Determina as necessidades de mercadorias,

de acordo com as existências e os pedidos das várias secções, para que não haja mercadorias excedentárias ou em falta. Estuda o mercado, as condições de entrega e as condições de pagamento. Estabelece directivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e de entrega. Verifica e aprova os contratos, encomendas e facturas. Negoceia com o fornecedor a qualidade, as particularidades dos produtos, os preços, as condições de entrega e as condições de pagamento.

Chefe de departamento (administrativo). — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de vendas (comércio e serviços). — É o trabalhador que é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos, adjuntos às vendas.

Cobrador (administrativo). — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem tem direito o numerário recebido, recibos e talões de depósitos, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com os serviços do Estado.

Contínuo (administrativo). — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras (administrativo). — É o trabalhador que redige cartas e outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas, com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas; dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Costureiro (comércio). — Executa, à mão ou à máquina, um ou vários trabalhos de costura necessários à confecção e ou reparação de peças de vestuário.

Delegado de vendas (comércio e serviços). — É o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, etc., por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos e enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e condições de venda; transmite as encomendas e envia relatórios sobre as transacções que efectuou, mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros factores que interessem

ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Demonstrador (comércio). — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender para estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Director administrativo (administrativo). — Planeia, dirige e coordena os serviços administrativos de uma empresa, sob orientação de um director geral, e participa na definição da política administrativa, determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respectiva implementação.

Director comercial (comércio). — Define a política de vendas organizando e dirigindo as actividades comerciais da empresa, avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio, consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas, define e estabelece o programa de vendas.

Director de recursos humanos (administrativo). — Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais, efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos, define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos.

Director de serviços (administrativo e serviços). — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um dos vários departamentos. Pode também gerir uma pequena empresa de prestação de serviços, planeando, dirigindo e coordenando a sua actividade.

Director financeiro (administrativo). — Planeia, dirige e coordena a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros de uma empresa sob orientação de um director-geral e participa na definição da sua política financeira, colabora na definição dos objectivos gerais da empresa, determina as prioridades de investimento em colaboração com os directores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e rentabilidade, que submete à apreciação superior.

Director-geral (comércio, administrativo e serviços). — Define e formula a política de uma empresa comercial ou de prestação de serviços, cuja actividade planeia e dirige com a colaboração dos directores comerciais e de serviços e ou outros quadros superiores. Participa na definição dos objectivos da empresa e elabora e ou aprova as linhas de actuação da política das várias áreas.

Distribuidor (comércio). — (V. *servente*).

Electricista (comércio). — Instala, afina, repara e efectua a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em instalações de baixa e alta tensão ou em veículos automóveis e similares.

Embalador (comércio). — (V. *servente*).

Encarregado de armazém (comércio). — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de loja (comércio). — (V. *caixeiro encarregado*).

Escriturário (principal, 1.º, 2.º e 3.º) (administrativo). — 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, à máquina ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar a resposta; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. O escriturário principal pode substituir o chefe de departamento na sua ausência.

Estagiários (comércio, administrativo e serviços). — É todo aquele trabalhador que pretende seguir a carreira profissional, mas, não tendo ainda aptidões técnicas, estagia na empresa para ascender à categoria profissional superior.

Fiel de armazém (comércio). — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Gerente (serviços). — Gere uma pequena empresa de serviços, por conta do proprietário, planeando e dirigindo a sua actividade, define a política e orçamento da empresa, com base na análise da oferta e da procura do mercado, dirige a execução da política definida.

Gerente comercial (comércio). — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento por conta do comerciante, organiza ou fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenha um aspecto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Guarda (comércio, administrativo e serviços). — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inspector de vendas (comércio e serviços). — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos e os serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os

artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Marceneiro (comércio). — Fabrica, monta, transforma e repara mobiliário diverso e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Motorista (comércio, administrativo e serviços). — Motorista de veículos de passageiros: conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, colabora na carga e descarga das bagagens que transporta e auxilia os passageiros na entrada ou saída do veículo, quando necessário, providencia pelo bom estado de funcionamento do automóvel, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Motorista de veículos de mercadorias: conduz veículos automóveis para o transporte de mercadorias, informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efectuar, e recebe a documentação respectiva, efectua e colabora na carga e descarga da mercadoria e procede à sua entrega no local de destino; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ser incumbido da cobrança do preço das mercadorias.

Operador-ajudante de supermercado (comércio). — (V. *caixeiro-ajudante*).

Operador de informática (de 1.ª e de 2.ª) (administrativo). — Opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento, opera o equipamento periférico do sistema e os respectivos suportes de operação; alimenta as unidades periféricas de leitura e saída de dados; introduz as instruções e comandos de acordo com os manuais de operação; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalho em computador, gerindo filas de espera de entrada e ou saída de programas e ou utilizadores; diagnostica as causas de interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento das operações e a recuperação de ficheiros; regista em impresso próprio os trabalhos realizados, mencionando os tempos de operação de cada máquina e eventuais anomalias; zela pela boa conservação dos suportes e colabora na sua identificação e arquivo.

Operador de reprografia (serviços). — É o trabalhador que opera com máquinas de reprodução cujos serviços são destinados ao público, podendo ainda desempenhar as funções inerentes à categoria de caixeiro.

Operador de supermercado (especializado, de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª) (comércio). — É o trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporta para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos; pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstricção a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposições dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador encarregado (comércio) — (V. *caixeiro-chefe de secção*).

Paquete (comércio, administrativo e serviços). — É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos ser-

viços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Porteiro (administrativo). — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

Praticante de balcão (comércio). — É o trabalhador que, sob as ordens directas do caixeiro, auxilia o mesmo, estagiando para a respectiva profissão.

Programador (principal, de 1.ª e de 2.ª) (administrativo e serviços). — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para os operadores de informática ou outro pessoal encarregado de trabalhar com o computador. O programador principal coordena também o trabalho da secção de programação.

Prospector de vendas (comércio e serviços). — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Repcionista (administrativo). — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações dos artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com a orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Repositor (comércio). — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em casos de falta.

Sapateiro (comércio). — Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Serralheiro (comércio). — Monta estruturas metálicas ligeiras e outros elementos de estruturas utilizadas na construção civil. Corta e trabalha o metal com tolerâncias apertadas e ajusta e monta peças para a fabricação ou reparação de máquinas ou conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

Servente de limpeza (comércio, administrativo e serviços). — É o trabalhador encarregado dos serviços de limpeza dum estabelecimento ou de um escritório.

Servente, distribuidor e embalador (comércio). — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico; distribui as mercadorias pelos clientes ou os sectores de venda; acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua exposição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenha os serviços indiferenciados que não exijam qualquer formação.

Técnico de contabilidade e técnico oficial de contas (administrativo). — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, sendo igualmente responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. No caso de subscrever a escrita da empresa, tornando-se assim responsável pela sua contabilidade perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos e estando também inscrito na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas, é-lhe atribuída a categoria profissional de técnico oficial de contas.

Técnico especializado (1.ª e 2.ª) (comércio e serviços). — É o trabalhador que executa tarefas de carácter técnico relacionadas com a instalação, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhos, instalações e sistemas das áreas de electricidade, informática, gás, electrónica ou telecomunicações.

Técnico de «marketing» (administrativo). — É o trabalhador que efectua todo o planeamento e estudos necessários à implementação do plano de *marketing* da empresa. Efectua estudos e pesquisas de mercado com vista à posterior tomada de decisão, na vertente comercial, tendo por base estudos, inquéritos, etc. Analisa a informação e os resultados obtidos. Elabora relatórios de avaliação de riscos, rentabilidade e estratégia. Avalia aspectos particulares de gestão, nomeadamente no que respeita a questões relacionadas com publicidade, promoção e concorrência.

Técnico de vendas (comércio e serviços). — É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala ao cliente no local de venda; informa-se do género de produtos que ele deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as suas qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de venda; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias; toma as medidas necessárias para entrega do produto ou vigia a sua embalagem; por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato; em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos.

Técnico oficial de contas (administrativo) — (V. *técnico de contabilidade*).

Telefonista (administrativo). — 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.

Vendedor especializado (comércio e serviços). — É o trabalhador que vende mercadorias e ou serviços cujas características e ou funcionamento exigem conhecimentos técnicos especiais.

Vitrinista (comércio). — É o trabalhador que tem a seu cargo, como actividade predominante, a exposição, arranjo e decoração das montras.

Cláusula 19.^a

Admissão de pessoal e carreiras profissionais

1 — As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidas por este contrato colectivo de trabalho são as constantes das alíneas seguintes:

a) Se o trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e as regalias de que era titular na anterior;

b) Para efeitos da alínea anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas abrangidas por associações idênticas ou as empresas que não estando inscritas o possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção;

c) A nova entidade patronal só poderá outorgar categoria profissional inferior à devida, havendo parecer favorável do sindicato e acordo escrito do trabalhador.

2 — Trabalhadores do comércio e equiparados:

a) Condições gerais de acesso — idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com excepção dos casos especiais descritos nas alíneas seguintes;

b) Caixeiros e operadores de supermercado — poderão ser admitidos para as funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória, consoante a idade:

i) Em geral, como praticante de balcão só poderão ser admitidos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade, que ao completarem os 18 anos, com o mínimo de um ano de permanência na categoria, ascenderão a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante de supermercado;

ii) Os trabalhadores que ingressem na categoria de praticante de balcão com idade igual ou superior a 18 anos não podem permanecer mais de um ano como praticantes, ascendendo a caixeiro-ajudante ou operador-ajudante de supermercado;

iii) Os caixeiros-ajudantes ascenderão a terceiros-caixeiros após dois anos de permanência na categoria;

iv) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após dois anos de permanência na categoria;

v) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

vi) Os primeiros-caixeiros ascenderão a caixeiros especializados após cinco anos de permanência na categoria;

vii) Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e equiparados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

a) Operador-ajudante de supermercado = caixeiro-ajudante;

b) Operador de supermercado de 3.^a = terceiro-caixeiro;

c) Operador de supermercado de 2.^a = segundo-caixeiro;

d) Operador de supermercado de 1.^a = primeiro-caixeiro;

e) Operador especializado de supermercado = caixeiro especializado;

f) Operador encarregado = caixeiro-chefe de secção;

g) Encarregado de loja = caixeiro encarregado;

c) Trabalhadores auxiliares — podem ser admitidos para a categoria de pacote os indivíduos com idade não inferior a 16 anos, que ao completar os 18 anos e com o mínimo de um ano de permanência na categoria ascenderá a uma das categorias seguintes: servente, distribuidor ou embalador;

d) Trabalhadores da costura — podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para a categoria de ajudante de costureiro. Ao completar três anos de permanência na categoria ascenderá à categoria a costureiro ou bordador;

e) Trabalhadores electricistas, marceneiros, carpinteiros, sapateiros e metalúrgicos — podem ser admitidos indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas legais para as categorias de ajudantes das referidas profissões.

Os ajudantes ao fim de quatorze anos de permanência na categoria ascenderão à categoria superior respectiva: electricista ou marceneiro ou carpinteiro ou sapateiro ou metalúrgico;

f) Trabalhadores dos serviços de limpeza — podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior.

3 — Trabalhadores comuns ao comércio e aos serviços:

a) Trabalhadores da área de vendas — serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de vendas os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de vendas, ascenderão a uma das categorias seguintes: delegado de vendas, técnico de vendas ou prospector de vendas;

b) Trabalhadores possuidores de formação profissional:

bi) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 9.º ano de escolaridade obrigatória, e três anos de prática com alternância no posto de trabalho serão considerados técnicos comerciais de nível II, tendo acesso directo a uma das categorias seguintes: segundo-caixeiro, operador de supermercado de 2.^a, delegado de vendas de 2.^a, técnico de vendas de 2.^a ou prospector de vendas de 2.^a;

bii) Os trabalhadores que tenham concluído com aproveitamento o curso de formação profissional de vendas, com equivalência ao 12.º ano de escolaridade obrigatória, e três anos de prática com alternância no posto de trabalho serão considerados técnicos comerciais de nível III, tendo acesso directo a uma das categorias seguintes: primeiro-caixeiro, operador de supermercado de 1.ª, delegado de vendas de 1.ª, técnico de vendas de 1.ª ou prospector de vendas de 1.ª;

c) Técnicos especializados — serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de técnico especializado os indivíduos com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área respectiva, ascenderão à categoria de técnico especializado de 2.ª

ci) Os técnicos especializados de 2.ª ascenderão a técnicos especializados de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

4 — Trabalhadores administrativos e dos serviços:

a) Condições gerais de acesso — idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com excepção dos casos especiais descritos nas alíneas seguintes;

b) Escriturários e equiparados — só poderão ser admitidos para as categorias de estagiário de escritório ou dactilógrafo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e com as habilitações mínimas equivalentes ao 9.º ano de escolaridade:

i) Os estagiários de escritório, logo que completem dois anos na respectiva categoria ou atinjam os 22 anos de idade, serão promovidos a 3.º escriturário;

ii) Os 3.º escriturários serão promovidos à categoria de 2.º escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;

iii) Os 2.º escriturários serão promovidos à categoria de 1.º escriturário logo que completem três anos de permanência na categoria;

iv) Os 1.º escriturários serão promovidos a escriturário principal após cinco anos de permanência na categoria;

c) Trabalhadores auxiliares — podem ser admitidos para a categoria de paquete os indivíduos com idade não inferior a 16 anos que ao completar os 18 anos ou após três anos de permanência na categoria ascenderão a uma das categorias seguintes: contínuo, porteiro ou estagiário de escritório;

d) Operadores de informática — serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de informática os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área utilizadores de computadores, ascenderão à categoria de operador de informática de 2.ª

Os operadores de informática de 2.ª ascenderão a operadores de informática de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

e) Programadores — serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de programador os indivíduos

com idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória. Após três anos de permanência na categoria e após concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de programação, ascenderão à categoria de programador de 2.ª:

i) Os programadores de 2.ª ascenderão a programadores de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

ii) Os programadores de 1.ª ascenderão a programador principal após cinco de permanência na categoria;

iii) Os programadores principais que concluíam com aproveitamento um curso de formação profissional, na área de análise de sistemas, e com permanência mínima de três anos na categoria ascendem a analistas de sistemas;

f) Telefonistas e recepcionistas — só poderão ser admitidos para as categorias de telefonista e de recepcionista os indivíduos com idade não inferior a 18 anos;

g) Trabalhadores dos serviços de limpeza — podem ser admitidos para os serviços de limpeza indivíduos com a idade de 16 anos ou idade superior;

h) Operador de reprografia — serão admitidos para a categoria profissional de operador de reprografia os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria de caixeiro de 2.ª

Cláusula 20.ª

Reduções ao salário mínimo nacional

1 — As reduções ao salário mínimo nacional (SMN) constantes do grupo xv da tabela salarial do presente CCT só podem ser realizadas nas categorias de praticantes e ajudantes, por um período máximo de um ano.

2 — Está incluído no período máximo de um ano o tempo de redução efectuado noutras entidades patronais, desde que devidamente comprovado e com a mesma categoria profissional.

3 — O período máximo estabelecido no n.º 1 será reduzido a seis meses no caso de trabalhadores possuidores de curso técnico-profissional ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão.

Cláusula 21.ª

Feriatos

Além dos feriatos obrigatórios, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal.

Cláusula 22.ª

Protecção da maternidade

Além do estipulado por lei, as mulheres abrangidas por este contrato têm direito a dois períodos de meia hora cada, para aleitação dos seus filhos, até aos 12 meses de idade, não acumulando com o regime geral de amamentação.

Cláusula 23.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Por trabalho a tempo parcial entende-se que são as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal igual ou inferior a metade do horário semanal habitualmente praticado no estabelecimento ou estipulado neste CCT.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, onde deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos no presente CCT e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de natureza pecuniária.

5 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos na sua categoria profissional ou em categorias análogas.

6 — O número de trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder 20% do total de trabalhadores ao serviço na empresa.

a) As empresas com menos de cinco trabalhadores a tempo inteiro podem contratar um trabalhador em regime de tempo parcial.

7 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior a quatro nem superior a oito horas diárias, bem como não poderá ser inferior a oito nem superior a vinte horas semanais.

a) O regime especial de horário de trabalho do mês de Dezembro pode igualmente ser aplicado aos trabalhadores em regime de tempo parcial, na proporção do tempo de trabalho prestado.

Diuturnidade — €9,50.

Abono para falhas — €18,50.

Subsídio de refeição — €2,60.

Vigência da tabela salarial — a presente tabela salarial produz efeitos, se necessário retroactivos, a partir de 1 de Janeiro de 2008, independentemente da data da sua publicação. No caso de produzir efeitos retroactivos, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela podem ser pagas em três prestações mensais, iguais e seguidas.

Leiria, 23 de Janeiro de 2008.

Pela ACILIS:

José Carlos de Sousa Caiado, mandatário.

Pelo CESP:

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.

Pela ACC Bombarral:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACC Caldas da Rainha e Óbidos:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACI Ansião:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACI Marinha Grande:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACISC Peniche:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACIS Nazaré:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACS Pombal:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela Associação de Alcobça:

José Carlos de Sousa Caiado, presidente da ACILIS e mandatário.

Depositado em 17 de Dezembro de 2008, a fl. 29 do livro n.º 11, com o n.º 302/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ANEXO

Tabela salarial para 2008

Grupo	Remunerações (euros)
I	692,50
II	677
III	665
IV	651,50
V	636
VI	617,50
VII	597
VIII	577,50
IX	558
X	540,50
XI	499
XII	467,50
XIII	445
XIV	427
XV	(*) 347

(*) Embora se indique este valor, regra geral é aplicável o regime do OMN = €426.

AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras.

A AC, Águas de Coimbra, E. M., representada pelo respectivo presidente do conselho de administração, Jorge Luís Silva Santos Temido, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, representado pelo seu secretário-geral, Jorge Nobre dos Santos, e vice-secretário-geral, José Joaquim Abraão, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que delas resultam, introduzir alterações ao Acordo de Empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, a pp. 1920 a 1925, com as modificações que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, a pp. 4079 a 4082, e do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, a pp. 3641 a 3644, bem como do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, a pp. 4385 a 4393.

I

Âmbito sectorial

AAC, Águas de Coimbra, E. M., é uma empresa pública municipal, cujo capital social pertence, única e exclusivamente, ao município de Coimbra, que tem como objecto principal a exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas, e o estudo, gestão e manutenção da rede hidrográfica municipal, em especial, nas áreas urbanas.

II

Âmbito geográfico

AAC, Águas de Coimbra, E. M., exerce as actividades relacionadas com o seu objecto social na área geográfica do concelho de Coimbra.

III

Âmbito profissional

A AC, Águas de Coimbra, E. M., tem ao seu serviço 313 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

- Dirigente e chefia;
- Técnico superior;
- Técnico;
- Técnico-profissional;
- Administrativo;
- Operário;
- Auxiliar.

IV

Alterações

Os artigos 2.º, n.º 2, 16.º, n.º 1, 22.º, n.º 1, e 23.º, n.º 1, passam a ter a redacção que a seguir se transcreve.

V

Anexos

O anexo II, relativo à tabela salarial observada pela AC, Águas de Coimbra, E. M., passa a ter a configuração que a seguir se reproduz, em toda a sua extensão e alcance.

Nota justificativa

.....

TÍTULO I

Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

- 1 —
- 2 —

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial e a atribuição dos incentivos pecuniários consideram-se reportadas a 1 de Janeiro de 2008.
- 3 —

TÍTULO II

Recrutamento de pessoal

Artigo 3.º

Procedimento

- 1 —
- 2 —

Artigo 4.º

Publicitação

- 1 —
- 2 —

Artigo 5.º

Avaliação

- 1 —
- 2 —

Artigo 6.º
Notificação
 1 —

Artigo 7.º
Instrução do processo
 1 —
 2 —

TÍTULO III
Horário de trabalho

CAPÍTULO I
Disposições gerais

Artigo 8.º
Âmbito de aplicação

Artigo 9.º
Definições
 1 —
 2 —

Artigo 10.º
Modalidades de horário de trabalho
 1 —
 a)
 b)
 c)

Artigo 11.º
Duração semanal de trabalho
 1 —
 2 —

Artigo 12.º
Período de funcionamento
 1 —
 2 —

CAPÍTULO II
Marcação, assiduidade e pontualidade

Artigo 13.º
Regras de marcação
 1 —
 2 —

3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —
 8.1 —
 8.2 —
 8.3 —

Artigo 14.º
Regras de assiduidade

Artigo 15.º
Regras de pontualidade

1 —
 2 —
 3 —

Artigo 16.º

Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1 — Será atribuído um suplemento remuneratório de €12,25 por mês, a todos os trabalhadores que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

1.1 —
 1.2 —
 2 —
 3 —

CAPÍTULO III
Disposições finais

Artigo 17.º
Competência do pessoal dirigente

Artigo 18.º
Controlo de assiduidade e pontualidade

1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Artigo 19.º
Isenção de horário de trabalho

1 —
 2 —
 3 —

Artigo 20.º

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 —
- a)
- b)
- 5 —
- a)
- b)
- 6 —
- 7 —

concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um subsídio pecuniário, no valor máximo mensal até €51,05.

- 2 —

Artigo 24.º

Subsídio de transporte

.....

Artigo 25.º

Mudança de letra

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

TÍTULO IV

Outros direitos e regalias

Artigo 21.º

Prémio de produtividade

- 1 —
- 2 —

Artigo 22.º

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição, no valor de €6,17, por cada dia útil de trabalho efectivo, que vigorará durante o ano de 2008.

- 2 —

Artigo 23.º

Subsídio de polivalência

1 — Aos trabalhadores, que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional, é

Artigo 26.º

Seguro de doença

.....

ANEXO I

Grupos de pessoal

- Dirigente e chefia.
- Técnico superior.
- Técnico.
- Técnico-profissional.
- Administrativo.
- Operário.
- Auxiliar.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria	Mínimo	Máximo
Director-geral	10-A + despesas de representação	10-D + despesas de representação.
Director de serviços	8-C + despesas de representação	9-F + despesas de representação.
Chefe de serviços	7-C + despesas de representação	8-E + despesas de representação.
Chefe de sector	2-D + despesas de representação	5-A + despesas de representação.
Chefe de operações	2-A + despesas de representação	4-F + Despesas de representação.
Técnico superior	3-E	9-F.
Técnico	2-E	8-C.
Técnico-profissional	1-F	5-A.
Administrativo	1-F	4-F.

Categoria	Mínimo	Máximo
Operário	1-A.....	4-F.
Auxiliar	1-A.....	2-F.

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	472,48	482,49	489,99	535,03	589,66	648,40
2	707,16	766,45	825,19	884,49	942,68	1 011,95
3	1 060,71	1 120,03	1 178,77	1 237,53	1 296,26	1 355,57
4	1 414,30	1 473,61	1 531,80	1 591,09	1 649,85	1 709,14
5	1 768,97	1 826,63	1 885,38	1 944,66	2 003,42	2 062,71
6	2 142,52	2 180,20	2 238,94	2 298,24	2 356,98	2 415,74
7	2 474,48	2 533,77	2 593,61	2 651,83	2 710,02	2 769,30
8	2 826,40	2 887,36	2 942,78	3 004,83	3 063,59	3 122,89
9	3 181,63	3 240,93	3 299,11	3 358,42	3 417,16	3 476,51
10	3 535,20	3 593,94	3 652,70	3 712,01		

Coimbra, 10 de Outubro de 2008.

Pela AC, Águas de Coimbra, E. M.:

Jorge Luís Silva Santos Temido, presidente do conselho de administração.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

Jorge Nobre dos Santos, secretário-geral.

José Joaquim Abraão, vice-secretário-geral.

Depositado em 22 de Dezembro de 2008, a fl. 29 do livro n.º 11, com o n.º 304/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global — Integração em níveis de qualificação — Rectificação.

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2008, a integração em epígrafe, a seguir se procede, de novo, à sua publicação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo.

Técnico.

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

AOJ — Associação dos Oficiais de Justiça

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 19 de Novembro de 2008.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, sede e duração

1 — A Associação dos Oficiais de Justiça, doravante abreviadamente designada por AOJ, abrange todo o território nacional e tem sede em Lisboa.

2 — A AOJ durará por tempo indeterminado.

3 — A AOJ rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Princípios

A AOJ pugna pelo aperfeiçoamento e dignificação da justiça e da função judiciária e rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

Artigo 3.º

Objecto

1 — A AOJ tem por objecto:

a) Pugnar pela independência do poder judicial de que os oficiais de justiça fazem parte integrante e pela sua dignificação;

b) Contribuir para a defesa das liberdades individuais e zelar pela confiança e o respeito que a função judicial deve merecer;

c) Concorrer para a formação cultural e profissional dos oficiais de justiça, nomeadamente pela organização de conferências, pelo intercâmbio com associações congêneres e pela concessão de bolsas de estudo para estágio em Portugal ou em países estrangeiros;

d) Editar publicações e fomentar a divulgação de trabalhos relativos a todos os ramos do Direito;

e) Participar na elaboração de diplomas referentes à organização judiciária, formulando, sugestões e recomendações relativas a projectos legislativos a apresentar sobre diplomas publicados e a publicar;

f) Indicar, quando solicitados pelo Ministério da Justiça, os oficiais de justiça para o exercício de comissões de serviço, permanentes ou temporárias;

g) Defender activamente e estimular a coesão moral e profissional, bem como a solidariedade entre os oficiais de justiça;

h) Assegurar, gratuitamente, a defesa de qualquer associado, em processo que lhe seja movido, por via das suas funções, desde que o solicite e demonstre a justeza da sua posição, bem como da sua defesa quando se julgue vítima de injustiça.

i) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei.

2 — Na dignificação dos oficiais de justiça, compreende-se:

a) A obtenção de situação económica e de outros benefícios compatíveis com a dignidade e isenção que lhes são exigidas e outros tipos de subsídios que, oportunamente, venham a ser considerados;

b) A proposta de medidas tendentes a garantir o reajustamento periódico dos vencimentos de harmonia com as condições socioeconómicas existentes;

c) A defesa das condições de trabalho dos oficiais de justiça, especialmente pela limitação do número de processos sujeitos à apreciação de cada secção de processos;

d) Veicular externamente as posições dos oficiais de justiça sobre todos os aspectos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da classe;

e) Integrar organizações nacionais e internacionais.

Artigo 4.º

Organizações nacionais e internacionais

1 — A AOJ pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam fins compatíveis com os destes estatutos e com as suas atribuições, mediante prévia aprovação em assembleia geral.

2 — Compete à direcção da AOJ a nomeação dos elementos que a representarão nas organizações referidas no número anterior.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Requisitos de admissão

1 — Podem requerer a sua admissão como sócios da AOJ os oficiais de justiça, qualquer que seja a sua posição, na efectividade, situação de aposentado, licença ilimitada ou inactividade, mas não passe a exercer outra não representada pela AOJ ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

2 — A admissão de associados depende de inscrição prévia a requerimento do interessado e implica a aceitação dos princípios, objectivos e finalidades da AOJ, de acordo com os presentes estatutos.

3 — Pode ser atribuída a categoria de associado honorário a qualquer oficial de justiça ou outra pessoa, que mereça essa distinção, pelos méritos demonstrados ou pelos serviços prestados à AOJ ou à Justiça, por deliberação da assembleia geral, por proposta da direcção.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados, além dos demais previstos nos presentes estatutos:

- a) O auxílio da AOJ e dos consócios;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos.
- c) Participar e votar nas assembleias gerais e tomar parte nas iniciativas associativas;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da AOJ, quando no uso dos seus plenos direitos;
- e) Examinar os livros, as contas e demais documentos da AOJ;
- f) Apresentar propostas, formular requerimentos e dirigir-se por escrito aos órgãos da AOJ, em todas as matérias relacionadas com as suas atribuições;
- g) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da actividade da AOJ;
- h) Receber um cartão de identificação de associado e um exemplar dos estatutos da AOJ, após a sua admissão;
- i) Obter informação sobre as actividades desenvolvidas pela AOJ;
- j) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

2 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

- a) A AOJ está sempre aberta às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos do sindicato;
- b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas,

mediante intervenção e participação nos órgãos da AOJ e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes da AOJ subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelo conselho fiscal e disciplinar sob proposta da direcção.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações aprovados pelos órgãos competentes da AOJ e colaborar activamente na prossecução dos seus objectivos;
- b) Pagar pontualmente as quotas que forem fixadas pelos órgãos competentes da AOJ;
- c) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo escusa aceite nos termos dos estatutos;
- d) Comunicar por escrito à AOJ as alterações de domicílio e informá-la de quaisquer outros aspectos que digam respeito à sua situação de associados;
- e) Acatar e fazer acatar com respeito e urbanidade as deliberações dos órgãos da AOJ;
- f) Abster-se de assumir, individual ou colectivamente, comportamentos ofensivos, desprestigiantes e contrários aos princípios e objectivos estatutários da AOJ.

Artigo 8.º

Quotização

1 — A quota mensal é de 0,5 % do total líquido das remunerações ou pensões auferidas pelos sócios.

2 — O montante da quotização só pode ser alterado em assembleia geral.

Artigo 9.º

Disciplina dos associados

1 — A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja susceptível de por em causa os princípios definidos nos presentes estatutos, constitui infracção disciplinar e sujeita o responsável a procedimento sancionatório disciplinar.

2 — Consoante a gravidade da infracção, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Pena de multa;
- d) Suspensão até 180 dias;
- e) Exclusão.

3 — A pena de multa varia entre uma quotização mensal e quatro quotizações mensais.

4 — A pena de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique actos gravemente contrários às exigências da função de oficial de justiça, que lesem gravemente os interesses da AOJ ou constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus prin-

cópias e objectivos e quando outra sanção não se mostre adequada, devendo ser ratificada em assembleia geral.

Artigo 10.º

Processo disciplinar

1 — A instauração e instrução do procedimento disciplinar compete à direcção, por iniciativa própria e por participação de qualquer órgão da AOJ ou associado.

2 — Instruído o processo, a direcção pode arquivá-lo ou apresentá-lo ao conselho fiscal e disciplinar acompanhado de proposta de aplicação de sanção disciplinar.

3 — Da decisão de arquivamento cabe reclamação para o conselho fiscal e disciplinar, mediante pedido fundamentado de qualquer associado dirigido ao seu presidente, a apresentar no prazo de 20 dias.

4 — A aplicação da sanção disciplinar compete sempre ao conselho fiscal e disciplinar, depois de apreciados e discutidos os resultados recolhidos na instrução, cabendo recurso com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 20 dias, para a assembleia geral, que decide em última instância.

5 — Os associados que sejam objecto de processo disciplinar não podem participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

6 — O processo disciplinar é escrito e assegura o contraditório e todas as garantias de defesa, o qual será regulamentado pelo conselho fiscal e disciplinar, até 180 dias após a aprovação dos estatutos.

Artigo 11.º

Suspensão dos direitos de associado

1 — A qualidade de associado suspende-se nos seguintes casos:

- a) Aplicação da sanção disciplinar de suspensão;
- b) Falta de pagamento das quotas devidas durante um ano consecutivo;
- c) Requerimento do interessado dirigido à direcção, quando se reconheça existirem razões ponderosas.

2 — Os direitos de votar e ser eleito para os órgãos da AOJ suspendem-se enquanto se mantiver em atraso o pagamento das quotas.

3 — Cessam as suspensões previstas na alínea c) do n.º 1 e no n.º 2 quanto o associado proceder ao pagamento das quotas em atraso.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados todos os que deixarem de preencher as condições estatutárias de admissão, os que comuniquem a sua desvinculação por escrito à direcção e os que sejam excluídos por deliberação da assembleia geral.

2 — A perda da qualidade de associado implica a imediata cessação dos direitos e deveres estatutários e não dá lugar à repetição das quotizações que haja pago.

CAPÍTULO III

Orgânica e funcionamento

Artigo 13.º

Órgãos da AOJ

São órgãos da AOJ:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 14.º

Actas

1 — Todas as reuniões dos órgãos da AOJ devem ficar documentadas em acta, que conterà, pelo menos:

- a) Lugar, dia e hora da reunião;
- b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
- c) Ordem do dia, podendo ser substituída pela anexação da convocatória;
- d) Referência por súmula aos assuntos discutidos;
- e) Resultados das votações e teor das deliberações;
- f) O sentido das declarações de voto quando o interessado o requeira;
- g) Todas as ocorrências relevantes para o conhecimento do conteúdo da reunião, que o respectivo presidente entenda fazer consignar, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro associado.

2 — As actas das reuniões da direcção e do conselho fiscal e disciplinar são assinadas pela totalidade dos membros presentes e as da assembleia geral pelo respectivo presidente, pelos secretários e pelos associados ou eleitos que o solicitem.

3 — A todo o momento qualquer associado ou representante que não tenha estado presente em reunião da assembleia geral, e que devesse ter sido pessoalmente convocado e não o tenha sido, pode aditar a sua assinatura, mediante solicitação ao presidente, que consignará o facto, ficando sanada qualquer irregularidade ou vício decorrente da falta de convocação, presença ou assinatura.

4 — Cada órgão tem os seus livros de actas próprios, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respectivo presidente e por outro membro do órgão respectivo.

5 — Qualquer associado tem livre acesso para consulta das actas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Constituição da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão soberano e deliberativo da AOJ e é constituída pela mesa e por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta pelo presidente, pelo vice-presidente e por dois secretários, incumbindo ao primeiro convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, sendo coadjuvado pelo vice-presidente, e aos últimos secretariar as reuniões e elaborar as actas.

3 — O presidente, o vice-presidente e os secretários da mesa são eleitos na lista mais votada.

4 — Em caso de ausência ou impedimento do presidente da mesa, este é substituído pelo vice-presidente.

5 — Compete à assembleia geral designar, de entre os associados presentes, quem deve substituir o presidente, o vice-presidente e os secretários.

Artigo 16.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral, sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, deliberar sobre:

- a) Linha de actuação da Associação;
- b) Orçamento, relatório e contas;
- c) Montante das quotas;
- d) Alterações dos estatutos;
- e) Destituição da direcção, pela aprovação de moções de censura;
- f) Recursos em matéria disciplinar;
- g) Adesão da AOJ a organizações nacionais ou internacionais;
- h) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da AOJ;
- i) Dissolução da AOJ;

Artigo 17.º

Reuniões da assembleia geral

1 — Ordinariamente, a assembleia geral reúne uma vez em cada ano civil, até ao fim do mês de Março, para apreciação do orçamento, relatório e contas.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que a convoque o seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 associados no pleno uso dos seus direitos.

3 — As reuniões da assembleia geral, salvo casos excepcionais, realizam-se na sede da AOJ.

Artigo 18.º

Convocação da assembleia geral

1 — A convocação da assembleia geral é afixada na sede, publicada num jornal com tiragem nacional e comunicada por escrito, ou por meios electrónicos, a todos os associados, com a antecedência mínima de 8 dias, sendo de 30 dias nos casos de alterações de estatutos, contendo obrigatoriamente a respectiva ordem de trabalhos, a indicação do dia, hora e local da reunião e das razões da convocação.

2 — No caso de fazer parte da ordem de trabalhos a decisão em matéria disciplinar, a convocação do associado visado deve ser feita por carta registada com aviso de recepção para o domicílio que conste no registo da AOJ, expedida com a antecedência mínima de 15 dias, presumindo-se recebida no 3.º dia útil posterior se não for reclamada.

3 — A não oposição expressa dos associados directamente afectados pelas deliberações, feita em carta dirigida ao presidente da assembleia geral nos 10 dias imediatos à sua realização, sanciona quaisquer irregularidade da convocação.

Artigo 19.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral poderá funcionar em 1.ª convocatória, desde que esteja presente ou a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos ou três quartos desses associados, no caso de constar na ordem de trabalhos a dissolução da AOJ.

2 — Não se verificando qualquer dos requisitos previstos no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar e deliberar validamente em 2.ª convocatória 60 minutos depois do hora marcada para a 1.ª, com qualquer número de presenças.

3 — Face ao reduzido número de presenças e à importância dos pontos da ordem de trabalhos, o presidente, por sua iniciativa ou por sugestão de algum associado e desde que tal seja deliberado na própria assembleia, pode determinar, em decisão irrecorrível, o seu adiamento.

4 — Não se realizando a reunião por assim ter sido determinado nos termos do número anterior, a reunião deve realizar-se num dos 20 dias imediatos, sendo convocada por anúncio num jornal de tiragem nacional e por anúncios afixados na sede, realizando-se neste caso a assembleia obrigatoriamente na data designada, com qualquer número de presenças.

Artigo 20.º

Deliberações da assembleia geral

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas:

- a) Por maioria de três quartos dos votos dos associados presentes, no caso de dissolução da AOJ;
- b) Por maioria de três quartos dos votos dos associados presentes, no caso de alterações aos estatutos;
- c) Por maioria de dois terços dos votos dos associados presentes para aprovação de moções de censura;
- d) Por maioria simples dos votos dos associados presentes, nos demais casos.

2 — A votação é secreta sempre que se tratem de deliberações sobre matéria disciplinar ou quando assim o determine o presidente.

3 — As deliberações aprovadas em assembleia geral são publicitadas por edital durante 20 dias, afixado após 15 dias sobre o encerramento dos trabalhos na sede da AOJ.

4 — Nenhum associado pode votar nas deliberações relativas a matérias em que haja conflito de interesses entre a AOJ e ele, seu cônjuge, ascendente ou descendente.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 21.º

Constituição e funcionamento da direcção

1 — A direcção é composta pelo presidente, pelo vice-presidente e por sete vogais, desempenhando o primeiro

dos vogais as funções de tesoureiro, eleitos na lista mais votada.

2 — Nas suas ausências e impedimentos o presidente é substituído pelo vice-presidente.

Artigo 22.º

Competências da direcção e dos seus membros

1 — A direcção é o órgão colegial de representação e administração da AOJ, de gestão dos seus assuntos correntes e de execução das deliberações da assembleia geral e do conselho fiscal e disciplinar.

2 — Compete à direcção:

- a) Representar, por intermédio do seu presidente, a AOJ;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações da AOJ;
- c) Dinamizar a actividade associativa;
- d) Elaborar o programa, o orçamento, relatório e contas a submeter à assembleia geral;
- e) Instaurar e instruir o procedimento disciplinar;
- f) Admitir e manter um registo actualizado dos associados, emitindo os respectivos cartões de identificação;
- g) Cobrar, as quotas e aplicar as receitas nos termos dos presentes estatutos;
- h) Cometer a qualquer órgão ou associados a elaboração de pareceres sobre quaisquer matérias que interessem às atribuições da AOJ;
- i) Exercer as demais atribuições que a assembleia geral e o conselho fiscal e disciplinar lhe confirmam.

3 — Compete ao presidente da direcção, sem prejuízo dos poderes de delegação:

- a) Presidir à AOJ e representá-la ou determinar quem a represente;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção;
- c) Presidir à comissão de redacção do boletim judiciário;
- d) Pugnar pelo cumprimento das deliberações do conselho fiscal e disciplinar;
- e) Coordenar a actuação da direcção e distribuir funções entre os seus membros;
- f) Exercer as demais funções determinadas pela assembleia geral e pelo conselho fiscal e disciplinar.

4 — Compete ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam delegadas pelo presidente.
- c) Coadjuvar o presidente nas suas funções de representação da direcção e de coordenação das actividades da AOJ;
- d) Providenciar pela execução das deliberações da direcção.

5 — Compete ao tesoureiro, além das funções que lhe forem cometidas pelo presidente:

- a) Dirigir a contabilidade, elaborar as contas, arrecadar as receitas e pagar as despesas;

b) Movimentar a conta bancária juntamente com o presidente;

c) Zelar pela guarda dos haveres e valores da AOJ;

d) Organizar a escrituração da AOJ.

6 — Compete aos seis vogais eleitos coadjuvar o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro e exercer as competências que lhes forem cometidas.

Artigo 23.º

Reuniões e deliberações da direcção

1 — A direcção reúne mensalmente e sempre que convocada pelo seu presidente, desde que estejam presentes o presidente ou o seu substituto e mais quatro membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — A direcção pode decidir convocar outros associados ou colaboradores da AOJ para as suas reuniões sempre que tal se lhe afigure conveniente.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 24.º

Constituição e competências do conselho fiscal e disciplinar

1 — O conselho fiscal e disciplinar é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da actividade económica, financeira e disciplinar da AOJ e é composto pelo presidente e por dois vogais, eleitos na lista mais votada, sendo o primeiro substituído pelos segundos pela ordem de colação na lista.

2 — Ao conselho fiscal e disciplinar compete:

- a) Assegurar o normal funcionamento da AOJ com vista à realização dos seus fins;
- b) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia geral;
- c) Acompanhar a actuação da direcção;
- d) Fazer recomendações à direcção;
- e) Aprovar os regulamentos internos;
- f) Fiscalizar o processo eleitoral e decidir em última instância as reclamações e recursos em matéria eleitoral;
- g) Promover a constituição da comissão eleitoral até 90 dias antes da data prevista para a realização das eleições ordinárias ou nos 10 dias posteriores à aprovação de qualquer moção de censura que determine a realização de eleições antecipadas ou intercalares;
- h) Exercer em primeira instância o poder disciplinar;
- i) Recomendar à assembleia geral a aprovação de moções de censura para destituição da direcção;
- j) Apreciar os pedidos de renúncia e escusa dos titulares dos órgãos da AOJ e declarar a caducidade dos mandatos;
- k) Resolver as divergências relativas à interpretação dos estatutos ou regulamentos internos de funcionamento;
- l) Emitir parecer prévio sobre o orçamento, relatório e contas, celebração de contratos de empréstimo ou outros similares geradores de encargos financeiros e sobre

aquisições e alienações de bens imóveis e móveis sujeitos a registo e nos demais casos previstos na lei ou nos estatutos;

m) Emitir parecer sobre questões concretas, a solicitação da assembleia geral ou da direcção.

n) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;

o) Solicitar à direcção as informações e esclarecimentos necessários ao exercício das suas funções.

3 — Compete ao presidente do conselho fiscal e disciplinar:

a) Convocar e dirigir as reuniões do conselho fiscal e disciplinar;

b) Relatar os pareceres do conselho fiscal e disciplinar.

4 — Aos vogais compete coadjuvar o presidente e exercer as competências por ele delegadas.

Artigo 25.º

Reuniões e deliberações do conselho fiscal e disciplinar

1 — O conselho fiscal reúne semestralmente e sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus elementos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — O conselho fiscal e disciplinar pode solicitar à direcção a nomeação de técnico, sempre que tal seja necessário para o coadjuvar no exercício das suas funções.

CAPÍTULO IV

Eleições e mandatos

Artigo 26.º

Eleições e mandatos ordinários

1 — São eleitos em assembleia geral ordinária, pelo sistema maioritário, em lista completa, pelo período de quatro anos, os seguintes órgãos:

a) Mesa da assembleia geral;

b) Direcção;

c) Conselho fiscal e disciplinar.

2 — A eleição é realizada por escrutínio secreto, pelo universo de todos os associados no pleno uso dos seus direitos, no último trimestre do ano respectivo.

3 — Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração individual de aceitação da candidatura.

4 — O mesmo associado não pode exercer funções em mais do que um órgão da AOJ, ressalvando-se os casos de funções por inerência previstos nestes estatutos.

5 — O exercício de qualquer cargo na AOJ é gratuito, sem prejuízo da possibilidade de pagamento de despesas, de acordo com as deliberações do conselho fiscal e disciplinar.

6 — Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

7 — As funções dos membros dos órgãos da AOJ, não obstante o termo do respectivo mandato, mantêm-se até à tomada de posse dos novos membros eleitos, nos termos em que for deliberado pelo conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 27.º

Destituição, renúncia e caducidade do mandato

1 — A aprovação de moção de censura à direcção determina a destituição de todos os membros dos órgãos da AOJ.

2 — Qualquer membro dos órgãos da AOJ, ocorrendo justo motivo, pode renunciar ao exercício do cargo mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral.

3 — A perda da qualidade de associado ou a suspensão dos direitos do membro de qualquer órgão da AOJ determina a caducidade do respectivo mandato e a cessação imediata de funções.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, a substituição do membro que cessou funções assegurada pelo suplente eleito para o respectivo órgão ou, tratando-se de membro do conselho fiscal e disciplinar, pelos candidatos não eleitos, primeiro os efectivos e depois os suplentes, pela ordem de colocação na lista.

5 — Nos casos previstos no n.º 1, os membros dos órgãos mantêm-se em efectividade de funções até que os novos membros sejam eleitos e entrem em funções, nos termos em que for deliberado pelo conselho fiscal e disciplinar.

6 — Ocorrendo renúncia ou caducidade do mandato do vice-presidente ou do tesoureiro, compete ao presidente da direcção designar o seu substituto, de entre os vogais da direcção, sendo este substituído nos termos previstos no n.º 4.

Artigo 28.º

Eleições antecipadas

1 — Há lugar a eleições antecipadas para todos os órgãos da AOJ quando tenha sido aprovada moção de censura à direcção e quando ocorra cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato do presidente da direcção e do vice-presidente da direcção.

2 — Ocorrendo cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato dos membros dos órgãos da AOJ haverá também lugar a eleições antecipadas quando a substituição pelos candidatos suplentes não permita que se mantenha em funções mais de metade dos membros do respectivo órgão completo.

3 — As eleições antecipadas realizam-se no prazo de 60 dias a contar da data da constituição da comissão eleitoral, nos termos do artigo 23.º, n.º 2, alínea g).

4 — Os mandatos resultantes de eleições antecipadas duram até à realização de eleições ordinárias para todos os órgãos da AOJ.

Artigo 29.º

Listas de candidatura

1 — A eleição e escrutínio serão feitos com base numa lista única.

2 — As listas são identificadas por letras sorteadas e contém em relação a cada candidato o seu nome completo,

cargo para que se candidata, tribunal ou serviço em que exerce funções.

3 — Cada associado só pode figurar como candidato para um cargo.

4 — As listas para a mesa da assembleia geral, direcção e para o conselho fiscal e disciplinar incluem todos os candidatos efectivos e, respectivamente, dois, três e dois candidatos suplentes.

5 — Cada lista de candidatura designará um mandatário que a representará no processo eleitoral.

Artigo 30.º

Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais incluem todos os associados com direito de voto inscritos até ao início do acto eleitoral.

2 — Incumbe à direcção organizar e actualizar os cadernos eleitorais.

Artigo 31.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido e fiscalizado por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois vogais designados pelo conselho fiscal.

2 — Os vogais da comissão eleitoral não podem ser membros de órgãos da AOJ nem figurar como candidatos em qualquer lista concorrente às eleições.

3 — A comissão eleitoral compete:

a) Marcar a data do acto eleitoral e a data limite para a apresentação das listas de candidatura;

b) Aceitar e verificar a regularidade das listas de candidatura, podendo exigir o suprimento de deficiências em prazo fixado para o efeito;

c) Recolher e verificar a regularidade dos cadernos eleitorais e solicitar à direcção todos os esclarecimentos e correcções necessários para esse efeito;

d) Constituir as mesas de voto, presididas por um elemento designado pela comissão eleitoral, que tem voto de qualidade em caso de empate, e por um elemento indicado por cada lista de candidatura;

e) Fiscalizar e verificar a regularidade do processo eleitoral;

f) Sortear as letras identificativas das listas de candidatura e elaborar e distribuir os boletins de voto e os cadernos eleitorais;

g) Decidir as reclamações das mesas de voto;

h) Proceder à contagem dos votos e proclamar o resultado das eleições.

4 — Depois de aceites as listas de candidatura, passam a integrar a comissão eleitoral, com direito de voto nas matérias previstas na alínea g) do n.º 3, um representante indicado por cada uma dessas listas.

5 — A comissão eleitoral reúne quando convocada pelo respectivo presidente e delibera por maioria de votos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

6 — A comissão eleitoral funcionará na sede da AOJ.

7 — A direcção prestará todo o apoio necessário para o exercício das suas funções.

Artigo 32.º

Processo eleitoral

1 — Constituída a comissão eleitoral, será imediatamente fixada e publicitada a data do acto eleitoral, com a antecedência mínima de 60 dias, e a data limite para a apresentação das listas de candidaturas, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A direcção entregará à comissão eleitoral os cadernos eleitorais até ao prazo limite para a apresentação das listas de candidatura.

3 — Entregues as listas de candidatura e os cadernos eleitorais e verificada a sua regularidade, serão os mesmos afixados na sede da AOJ e suas delegações, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do acto eleitoral.

4 — As reclamações escritas contra os cadernos eleitorais e as listas de candidatura, serão dirigidas à comissão eleitoral no prazo de três dias, que as apreciará em reunião a realizar logo que finde esse prazo.

5 — As alterações aos cadernos eleitorais e às listas de candidatura serão imediatamente publicitadas nos termos em que estes o são.

6 — No dia do acto eleitoral estará em funcionamento uma mesa de voto na sede da AOJ e em cada uma das suas delegações, aberta das 9 horas às 19 horas, sendo considerados todos os boletins entrados nas urnas durante o seu período de funcionamento e os votos por correspondência postal que tenham dado entrada na comissão eleitoral até à hora do encerramento das urnas.

7 — A comissão eleitoral estará reunida no dia do acto eleitoral e decidirá, em última instância, todas as reclamações das decisões proferidas pelas mesas de voto, que poderão ser efectuadas oralmente, por escrito, por fax, por telegrama ou por *e-mail*.

Artigo 33.º

Votação

1 — A votação é feita por voto secreto, na qual participam todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, sendo aceite o voto por correspondência.

2 — A mesa de voto disporá de boletins em número suficiente a permitir o voto presencial.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 34.º

Processo de votação

1 — Na votação presencial, os eleitores identificam-se perante a mesa.

2 — Na votação por correspondência deverá obedecer-se ao seguinte:

a) Os boletins são colocados dentro de um sobrescrito branco e fechado, sem quaisquer dizeres externos;

b) Os sobrescritos acima referenciados são colocados dentro de outro, acompanhados de um documento com a identificação do votante e a assinatura;

c) Os sobrescritos devem chegar à mesa da assembleia de voto até ao termo do encerramento da mesma.

§ único: Aberta a urna e havendo uma divergência entre o número de descargas e o número de sobrescritos e boletins, prevalece este último.

Artigo 35.º

Apuramento dos resultados

1 — São eleitos para a direcção, mesa da assembleia geral, e para o conselho fiscal e disciplinar todos os candidatos da lista que obtenha a maioria do número de votos expressos.

2 — Fechadas as urnas, cada mesa de voto procederá imediatamente à contagem dos votos respectivos e fará chegar imediatamente à comissão eleitoral o resultado da respectiva contagem, a acta, os boletins de voto devidamente separados, as reclamações que lhe tenham sido apresentadas e as dúvidas que se lhe ofereçam sobre a validade ou sentido de algum voto.

3 — Recebidos os boletins de voto, os cadernos eleitorais e as actas das mesas de voto, a comissão eleitoral, depois de decididas as eventuais reclamações e dúvidas que tenham sido apresentadas, procederá à contagem dos votos por correspondência e à proclamação e publicitação dos resultados.

CAPÍTULO V

Receitas, aplicação de fundos e património

Artigo 36.º

Receitas

1 — Constituem receitas da AOJ:

- a) O produto das quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros de fundos capitalizados;
- c) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- d) As que forem deliberadas em conselho fiscal e disciplinar ou decididas pela direcção, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

2 — À direcção compete decidir sobre a forma de cobrança das receitas.

Artigo 37.º

Aplicação de fundos

1 — As receitas da AOJ destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:

- a) As despesas de gestão e funcionamento;
- b) À aquisição de bens, serviços ou direitos, para si ou para os associados;
- c) A constituição de fundos que venham a ser criados por proposta da direcção, aprovada em conselho fiscal e disciplinar.

2 — As despesas serão obrigatoriamente autorizadas pela direcção, que poderá delegar em qualquer dos seus membros a competência por tal autorização até montantes determinados.

Artigo 38.º

Património

1 — O património da AOJ é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

2 — Os actos de aquisição, alienação ou oneração de património imobiliário ou mobiliário sujeito a registo carecem de ser aprovados pelo conselho fiscal e disciplinar, sob proposta da direcção.

CAPÍTULO VI

Normas finais e transitórias

Artigo 39.º

Extinção e dissolução

Em caso de extinção, dissolução e consequente liquidação, será respeitada a legislação vigente, não podendo os bens da AOJ ser distribuídos pelos associados.

Artigo 40.º

Normas subsidiárias

Em todos os casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á a legislação vigente.

Artigo 41.º

Manutenção dos compromissos da AOJ

A entrada em vigor dos presentes estatutos não prejudica a manutenção dos compromissos assumidos pela AOJ com as organizações de que faz parte.

Artigo 42.º

Inscrição de novos associados

1 — No prazo de 20 dias após a aprovação dos presentes estatutos, a direcção providenciará pelo envio de uma cópia dos mesmos a todos os sócios.

2 — Os oficiais de justiça que não sejam associados e requeiram por escrito a sua inscrição devem ser imediatamente incluídos nos cadernos eleitorais.

3 — A direcção, sob fiscalização da comissão eleitoral, providenciará pela organização e actualização dos cadernos eleitorais.

Artigo 43.º

Eleições antecipadas

1 — Depois da aprovação dos presentes estatutos, serão marcadas eleições antecipadas a realizar no prazo de 90 dias, sendo a primeira comissão eleitoral constituída pelo presidente da assembleia geral cessante, que preside, por dois elementos designados pela assembleia geral cessante e por um representante nomeado por cada lista, aplicando-se o disposto no artigo 30.º com as necessárias adaptações.

2 — Podem tomar parte nas eleições antecipadas os associados com as quotas pagas, os associados com o pagamento de quotas regularizado nos termos n.º 3 do artigo 10.º e os novos associados inscritos nos termos do artigo 41.º

3 — Até à entrada em funções dos novos órgãos eleitos, mantêm-se em funções de gestão corrente os órgãos cessantes.

Artigo 44.º

Aplicação

Às alterações do presente estatuto não se aplicam aos actuais corpos gerentes da Associação.

Registados em 26 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 57, a fl. 119 do livro n.º 2.

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) — Alteração

Alteração, aprovada em IX Congresso, realizado em 6 de Dezembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Fevereiro de 2000.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação, natureza e âmbito

O Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT que abreviadamente se designa por SINDCES/UGT, constituído e a reger-se pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, é a associação sindical nacional representativa dos trabalhadores por conta de outrem ou própria (desde que não tenham trabalhadores ao seu serviço), livremente inscritos, que exerçam ou venham a exercer a sua actividade profissional nas áreas de serviços das empresas que, nos sectores primário, secundário e terciário, exerçam ou venham a exercer a sua actividade em território nacional, designadamente comércio, escritórios, segurança social e administrativa pública, central, regional e local, independentemente do ramo de actividade exercido pelo empregador.

Artigo 4.º

Sede

1 — O Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços tem a sua sede na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 81, 2.º, P, em Aveiro, aí funcionando a sua administração principal.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO II

Artigo 5.º

1 — *(Mantém-se.)*

2 — É garantido a todos os sócios «o direito de tendência» nos termos previstos neste artigo cujo regulamento é publicado em anexo e faz parte integrante destes estatutos.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

SECÇÃO I

Artigo 18.º

Competência da assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos, competindo-lhe eleger os delegados ao congresso e deliberar sobre a sua destituição.

2 — *(Mantém-se.)*

Artigo 19.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral e a requerimento do secretariado ou de um mínimo de 10 % ou 100 dos seus associados.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — A convocatória da assembleia eleitoral será amplamente divulgada num dos jornais de maior tiragem da área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

Artigo 22.º

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral e a requerimento do secretariado ou do mínimo de 10 % ou 100 dos seus associados.

3 — *(Mantém-se.)*

SECÇÃO II

Artigo 27.º

Composição

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — Fazem ainda parte do conselho geral os membros efectivos do secretariado e os do conselho de disciplina.

4 — *(Mantém-se.)*

Artigo 29.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de 10 % ou 100 dos seus associados.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

1 — Podem votar todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que:

a) Se encontre inscrito nos respectivos cadernos eleitorais;

b) Tenha um mínimo de três meses de inscrição no Sindicato à data da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

É aditado um novo artigo, sendo em consequência remunerados os seguintes.

Artigo 56.º *(novo)***Comissão de fiscalização eleitoral**

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral, nomeadamente:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar e assegurar o correcto desenrolar do processo eleitoral, sancionado eventuais irregularidades ou fraudes;

d) Deliberar sobre todas as reclamações.

Artigo 57.º *(anterior 56.º)*

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — As candidaturas podem ser subscritas por 10 % dos associados ou pelo secretariado.

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

(Actuais artigos de 57.º a 63.º mudam para 58.º a 64.º e aditado um novo artigo.)

Artigo 65.º

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão decididos pelo conselho.

Artigo 66.º

As alterações aos presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação.

ANEXO

Regulamento de Tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINDCES/UGT, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do Congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da Declaração de Princípios e dos Estatutos da SINDCES/UGT.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SINDCES/UGT, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no Regulamento Eleitoral e no Regimento do Congresso.

Artigo 5.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do Congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número dos trabalhadores representados e dos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 6.º

Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 5 % dos delegados ao Congresso do SINDCES/UGT.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em Congresso.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SINDECES/UGT não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no Congresso ou fora dele.

Artigo 9.º

Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINDECES/UGT;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do Sindicalismo Democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical.

Registados em 18 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 56/2007, a fl. 119 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro — STCDE — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 15 de Outubro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 220, de 29 de Maio de 2008.

Estatutos aprovados em assembleia geral extraordinária realizada em 8 de Novembro de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro é uma associação constituída

por tempo ilimitado pelos trabalhadores não pertencentes ao quadro diplomático ou equiparado do Ministério dos Negócios Estrangeiros que exerçam profissão técnica, administrativa ou auxiliar nos consulados, missões diplomáticas e organismos portugueses dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros no estrangeiro.

Artigo 2.º

Âmbito

O Sindicato exerce a sua actividade nos consulados, missões diplomáticas e outros organismos portugueses dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros no estrangeiro.

Artigo 3.º

Sede

A sede do Sindicato é em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade em Portugal, por decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

2 — A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3 — O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Objectivos e meios de acção

Artigo 5.º

Objectivos

O Sindicato prosseguirá os seguintes objectivos:

a) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de actuação permitidos;

b) Representação dos sócios em quaisquer instâncias, nomeadamente junto dos órgãos do poder político e das estruturas do Ministério dos Negócios Estrangeiros, na defesa dos seus interesses profissionais colectivos e individuais;

c) Intervenção na elaboração de leis ou actos de outra natureza que digam respeito aos interesses da classe,

através do exercício dos direitos de negociação e participação;

d) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios;

e) Promoção da solidariedade entre os sócios e entre estes e as demais classes trabalhadoras, pelo estabelecimento de relações com outras associações sindicais, nacionais e estrangeiras. E, geralmente, por todos os meios legais, procurar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores aderentes;

f) Luta pela dignificação profissional dos trabalhadores que estatutariamente representa;

g) Promoção da organização, participação e intervenção dos sócios aposentados e reformados na vida sindical, bem como da defesa dos seus direitos e interesses específicos.

Artigo 6.º

Meios de acção

Para realizar estes objectivos, o Sindicato poderá, nomeadamente:

a) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando comunicados, boletins e folhetos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;

b) Criar acções de formação profissional ou participar na sua criação;

c) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses profissionais;

d) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos sócios;

e) E, geralmente, utilizar todos os meios não interditos por lei e regulamentos para desenvolver a profissão e assegurar o bem-estar dos trabalhadores, por si próprio ou em colaboração com outros organismos sindicais.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissões

1 — Podem aderir ao Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Todo o pedido de admissão deve ser formulado por escrito à comissão executiva, através dos delegados sindicais, quando existam.

3 — Das recusas de admissão como sócio cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos e deveres dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

a) Participar nas assembleias e reuniões do Sindicato;

b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do Sindicato, quando no pleno uso dos seus direitos;

c) Apresentar propostas e formular requerimentos;

d) Recorrer para a assembleia geral dos actos da comissão executiva, nos termos dos presentes estatutos;

e) Usufruir de todas as vantagens que resultem da actividade do Sindicato.

2 — É garantido a todos os associados o direito de tenência, previsto nas seguintes alíneas:

a) Como Sindicato livre e democrático, o STCDE está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual ou colectiva dos associados;

b) As diversas correntes de opinião podem, no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, intervir e participar na vida do STCDE, nomeadamente nas suas assembleias gerais, mas sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

3 — São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;

e) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos;

f) Pagar pontualmente as quotas.

Artigo 9.º

Sócios aposentados e reformados

Os trabalhadores que, por motivo de aposentação ou reforma, cessem a sua actividade profissional podem manter a sua qualidade de sócios, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva.

Artigo 10.º

Quotização

1 — Todo o sócio do Sindicato deverá pagar uma quota mensal, 12 vezes por ano, correspondente a 0,6 % do seu vencimento líquido total ou sobre o salário acrescido de prémio de antiguidade.

2 — A quota é paga mensalmente por retenção na fonte ou, excepcionalmente, à delegação sindical respectiva, quando exista, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva, ou, ainda, quando não haja delegação sindical, directamente à comissão executiva através da sede ou para a conta bancária indicada.

3 — A delegação sindical poderá deduzir nas receitas a remeter à comissão executiva, nos termos do número anterior, o correspondente às despesas efectuadas, desde que devidamente autorizadas e documentadas.

4 — Os sócios aposentados e reformados ficam obrigados ao pagamento, directamente à sede, de uma quota mensal, correspondente a 0,15 % do valor das respectivas pensões de aposentação e ou de reforma.

5 — O pagamento da quota referida no número anterior, a efectuar em Junho e Dezembro de cada ano, é

devido desde a data da comunicação prevista no artigo 9.º, sem prejuízo do pagamento da quotização que for devida desde a data da passagem à situação de aposentação ou reforma.

6 — Os sócios aposentados e reformados que beneficiem de apoio jurídico no âmbito de processos judiciais pendentes ficam obrigados, porém, até ao trânsito em julgado da respectiva decisão judicial, ao pagamento de uma quota mensal correspondente a 0,6 % do valor das respectivas pensões de aposentação e ou de reforma, a efectuar nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5.

Artigo 11.º

Isenções

1 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os que deixem, por qualquer situação devidamente comprovada, de auferir as respectivas remunerações.

2 — A comissão executiva poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios que se encontrem em comprovada situação de precariedade económica.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Cessem a actividade profissional, salvo se por efeito de reforma ou aposentação;
- b) Deixem de proceder ao pagamento da sua quotização por período de três meses;
- c) Apresentem, por escrito, à comissão executiva a sua demissão;
- d) Sejam punidos com pena disciplinar de expulsão, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Em caso de cessação da actividade profissional motivada por despedimento, a perda da qualidade de sócio só se verifica, se for caso disso, a partir do momento em que aquele se torne definitivo em resultado de sentença judicial transitada em julgado.

3 — Os associados que, por força do disposto na alínea a) do n.º 1 e no n.º 2 do presente artigo, percam a qualidade de sócios podem, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da comissão executiva, ser admitidos como sócios honorários.

Artigo 13.º

Readmissão de sócio

1 — Os sócios podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante da alínea b) do artigo anterior só poderá ser readmitido mediante o pagamento da quotização em dívida, cujo montante em caso algum poderá ser superior a quatro meses de quotização, calculados com base no vencimento auferido à data em que o pedido de readmissão é formulado.

3 — A readmissão do sócio que haja sido objecto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respectivo pedido de readmissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Das penas

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º, n.º 3.

3 — Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no número anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Praticarem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

Artigo 15.º

Princípio de audiência prévia

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

Artigo 16.º

Do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, cuja duração não poderá exceder 30 dias, a que se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

2 — A nota de culpa deverá ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, mediante notificação pessoal ou mediante carta registada.

3 — O sócio apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo máximo de 20 dias contados da recepção da nota de culpa, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa e notificada ao sócio nos termos constantes do n.º 2.

Artigo 17.º

Competência disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva, podendo esta delegar no secretário-geral a aplicação das penas de repressão e suspensão.

2 — A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pela comissão executiva, por maioria simples dos seus membros, sendo exigível maioria qualificada de dois terços sempre que a pena de expulsão seja aplicável a membro dos corpos gerentes.

CAPÍTULO VI

Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 18.º

Órgãos e corpos gerentes

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) Os corpos gerentes;
- c) As secções regionais.

2 — Os corpos gerentes são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A comissão executiva;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 20.º

Gratuidade dos cargos

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço do Sindicato, sob justificação, incluindo as resultantes da requisição nos termos da lei.

Artigo 21.º

Eleição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes do Sindicato são eleitos em assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da respectiva realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A eleição dos corpos gerentes processar-se-á por escrutínio secreto, mediante votação directa ou por procuração.

3 — Cada lista apresenta o seu programa de candidatura, o qual, juntamente com aquela, deve ser enviado para todos os associados, através de correio electrónico, quando exista, por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando, ainda, um exemplar exposto em

lugar bem visível na sede do Sindicato durante o prazo mínimo de 15 dias.

4 — Os sócios votarão nas listas candidatas, sendo a mais votada a eleita.

5 — As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

6 — Findos os respectivos mandatos, os membros dos corpos gerentes cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e investidos.

Artigo 22.º

Processo de eleição

A organização do processo de eleição dos órgãos dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas compete a uma comissão eleitoral constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual presidirá, e por um representante de cada lista concorrente.

Artigo 23.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Fiscalizar o acto eleitoral.

Artigo 24.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral da(s) lista(s) contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada(s) de:

- a) Identificação dos seus componentes (nome, idade, estado civil, número e data do bilhete de identidade, categoria e serviço onde trabalha, número de sócio) e do(s) órgão(s) a que se candidatam;
- b) Declaração individual ou colectiva da aceitação da candidatura;
- c) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- d) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2 — O prazo para apresentação de candidaturas termina 30 dias seguidos após a recepção da convocatória.

Artigo 25.º

Regularidade das candidaturas

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até dois dias úteis após o encerramento do prazo de entrega das listas.

2 — No caso de existirem irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao representante na comissão eleitoral, ao primeiro subscritor da lista ou a qualquer outro dos subscritores, que promoverá o suprimento dessas irregularidades ou deficiências no prazo de três dias úteis.

3 — Findo o prazo do número anterior a comissão eleitoral decidirá no dia útil subsequente pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 26.º

Identificação das listas

A cada uma das listas de candidatura definitivamente aceites será atribuída uma letra de acordo com a ordem de entrega do processo.

Artigo 27.º

Divulgação das listas

As listas de candidatura serão remetidas, no dia útil seguinte à aceitação, a todos os associados através de correio electrónico, quando exista, por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando, ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do Sindicato.

Artigo 28.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão em papel liso, sem marcas ou sinais exteriores e com as dimensões apropriadas.

2 — Cada boletim de voto conterà impressa a designação da assembleia geral, o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes, à frente das quais será impresso um quadrado.

Artigo 29.º

Votos

Serão considerados votos numa lista os que tiverem uma cruz no quadrado correspondente, nulos os que tiverem qualquer outro sinal e brancos os que não contiverem qualquer sinal.

Artigo 30.º

Exercício do direito de voto

1 — O direito de voto pode ser exercido presencialmente ou por procuração.

2 — Na votação presencial, o eleitor identificar-se-á através da exibição de um cartão com fotografia, após o que lhe será entregue pela comissão eleitoral um boletim de voto.

3 — Após a inscrição do voto, este será dobrado em quatro, introduzido na urna e descarregado no caderno eleitoral.

4 — Na votação por procuração, o representante do sócio eleitor apresentará a respectiva procuração, procedendo à votação conforme referido no número anterior, sendo-lhe, para o efeito, entregues tantos boletins de voto quantas as procurações depositadas.

5 — Nos cadernos eleitorais far-se-á menção da modalidade de votação seguida por cada sócio eleitor.

Artigo 31.º

Contagem dos votos

1 — Terminada a votação proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta de apuramento dos resultados pela comissão eleitoral.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral, com base na acta referida no número anterior, divulgará os resultados e proclamará a lista vencedora, à qual dará posse imediatamente a seguir.

Artigo 32.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes ou representados.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no n.º 2, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respectivo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 33.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente a proposta de relatório e contas da comissão executiva e respectivo parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o programa anual de acção e respectivo orçamento proposto pela comissão executiva;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da comissão executiva, em matéria disciplinar;
- f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a fusão do Sindicato ou a sua integração em organismos sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 34.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente, em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual enviará convocatória com a respectiva ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de 60 dias. De três em três anos, a assembleia geral procederá à eleição dos corpos gerentes.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) Por solicitação da comissão executiva;
- c) Por solicitação do conselho fiscal;

d) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após a recepção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data da respectiva realização.

5 — As convocatórias de assembleias gerais serão publicadas num dos jornais da localidade da sede do Sindicato, além de remetidas a todos os associados, através de correio electrónico ou por fax para os locais de trabalho.

Artigo 35.º

Quórum

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea *d)* do n.º 2 do artigo anterior, não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 36.º

Funcionamento

1 — A admissão nas assembleias gerais resulta da apresentação do cartão de membro do Sindicato ou de qualquer documento justificativo do pagamento das quotas.

2 — É permitida a representação por procuração, não podendo cada sócio ser portador de mais de 30 procurações.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo o que dispõe o número seguinte.

4 — São tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral nos casos seguintes:

- a)* Eleição ou destituição dos corpos gerentes;
- b)* Dissolução do Sindicato;
- c)* Integração e fusão do Sindicato.

5 — Nas assembleias gerais que tenham por objecto a eleição dos corpos gerentes é permitido o voto por correspondência.

Artigo 37.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Na primeira reunião da mesa da assembleia geral, os seus membros escolherão entre si o vice-presidente e o secretário, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no acto da candidatura.

3 — Compete à mesa, nomeadamente:

- a)* Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b)* Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;
- c)* Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrentes e dar posse aos corpos gerentes.

4 — Compete, em especial, ao presidente assistir às reuniões da comissão executiva, sem direito a voto.

SECÇÃO III

Comissão executiva

Artigo 38.º

Composição e funcionamento

1 — A comissão executiva, constituída por 15 membros, é composta por 1 secretário-geral, 3 secretários-gerais-adjuntos, 2 secretários, 1 tesoureiro, 1 tesoureiro-adjunto e 7 vogais.

2 — Na primeira reunião da comissão executiva, os membros eleitos aprovarão um regulamento interno de funcionamento, que distribuirão, entre si, os respectivos cargos e definirão as funções de cada um, podendo rodar entre si, excepto o cargo de secretário-geral, o qual deverá ser indicado nominalmente no acto da candidatura.

Artigo 39.º

Competências da comissão executiva

A comissão executiva é o órgão administrativo e executivo do Sindicato, competindo-lhe, nomeadamente:

- a)* Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- b)* Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o programa de acção e a respectiva proposta de orçamento para o ano seguinte;
- c)* Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato, autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual e elaborar e manter actualizado o inventário dos bens do Sindicato;
- d)* Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- e)* Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a sua convocação extraordinária, sempre que o julgue conveniente;
- f)* Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios, bem como exercer o poder disciplinar, nos termos estatutários;
- g)* Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- h)* Deliberar sobre a constituição de secções regionais do Sindicato.

Artigo 40.º

Atribuições dos membros da comissão executiva

1 — Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Coordenar o trabalho da comissão executiva e organizar a atribuição de pelouros aos outros membros;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- c) Elaborar os relatórios anuais das actividades, em conjunto com os responsáveis pelos diversos pelouros atribuídos;
- d) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
- e) Constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, definir com precisão o âmbito dos poderes conferidos;
- f) Assegurar-se do cabal desempenho das atribuições de cada pelouro, bem como das tarefas atribuídas.

2 — Compete, em especial, aos secretários-gerais-adjuntos:

- a) Substituírem o secretário-geral nos seus impedimentos;
- b) Coadjuvarem o secretário-geral nas suas funções.

3 — Compete especialmente ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do Sindicato;
- b) Arrecadar e depositar receitas;
- c) Providenciar o pagamento das despesas previstas no orçamento anual ou autorizadas pela comissão executiva e visar os respectivos documentos;
- d) Coordenar todos os serviços de contabilidade, tesouraria e administração do Sindicato;
- e) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
- f) Organizar os balanços trimestrais a facultar ao conselho fiscal e o fecho de contas a submeter ao parecer do conselho fiscal e à aprovação da assembleia geral.

4 — Compete especialmente ao tesoureiro-adjunto coadjuvar o tesoureiro.

5 — Compete especialmente aos secretários:

- a) Secretariar as reuniões da comissão executiva e lavrar as respectivas actas;
- b) Executar os serviços de secretariado, expediente e arquivo.

6 — Compete a cada vogal exercer as funções e exercer as competências que lhe sejam conferidas pela comissão executiva.

Artigo 41.º

Regime de administração financeira, orçamento e contas

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas terão como aplicação obrigatória o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.

3 — Apresentação e aprovação das contas e orçamento:

- a) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de Maio de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- b) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Maio de cada ano, o orçamento e plano para o ano em curso;
- c) O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia geral ordinária.

Artigo 42.º

Reuniões da comissão executiva

1 — A comissão executiva reúne todas as vezes que o interesse do Sindicato o exigir, mediante convocação do secretário-geral.

2 — As reuniões são presididas pelo secretário-geral, por um dos secretários-gerais-adjuntos ou por outro membro para tal designado.

3 — Para deliberar validamente, a comissão executiva deve reunir, pelo menos, oito membros.

4 — As resoluções e decisões são tomadas à maioria simples dos membros presentes.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 43.º

Composição e funcionamento

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um secretário.

2 — Os membros do conselho fiscal são eleitos nos termos do artigo 21.º dos presentes estatutos.

3 — Na primeira reunião do conselho fiscal, os seus membros escolherão de entre si o secretário e o relator, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no acto da candidatura.

4 — O conselho fiscal reúne todas as vezes que o interesse do Sindicato o exigir, mediante convocação do seu presidente, por decisão própria, a pedido da maioria dos seus membros ou de qualquer dos corpos gerentes, de acordo com as competências previstas no presente estatuto.

5 — O conselho fiscal só pode deliberar, validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, prevalecendo, em caso de empate, o voto do presidente.

6 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

Artigo 44.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o programa de acção e o orçamento apresentados pela comissão executiva;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;

d) Apresentar à comissão executiva as recomendações que entender de interesse para a vida do Sindicato.

2 — Compete, em especial, ao presidente assistir às reuniões da comissão executiva, sem direito a voto.

SECÇÃO V

Secções regionais

Artigo 45.º

Objecto e âmbito

1 — As secções regionais são órgãos descentralizados do Sindicato, constituídas por todos os sócios de uma região concretamente demarcada no momento da respectiva constituição.

2 — Poderão ser constituídas secções regionais sempre que as características dos países ou das regiões geográficas o justifiquem.

Artigo 46.º

Regulamento das secções regionais

1 — A secção regional é gerida por uma comissão regional composta pelos delegados sindicais eleitos na área geográfica respectiva.

2 — A comissão regional elegerá, de entre os seus membros, um coordenador e um tesoureiro.

3 — A comissão regional reunirá sempre que as circunstâncias o exigam, ou a pedido da maioria dos seus membros, por convocação do coordenador.

4 — Compete à comissão regional dinamizar a actividade do Sindicato na região, coordenando a acção dos delegados sindicais e promovendo o estudo e a defesa das condições de trabalho nos locais de trabalho.

5 — A comissão regional procederá à arrecadação das receitas provenientes da quotização, de donativos ou iniciativas por si promovidas, administrando-as e prestando contas à comissão executiva, de acordo com os estatutos.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, cada secção regional poderá elaborar um regulamento interno adaptado às circunstâncias.

Artigo 47.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e de dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por escrutínio directo e secreto pelos trabalhadores sindicalizados nos respectivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3 — São funções dos delegados sindicais:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

b) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;

c) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador;

d) Cobrar as quotas dos associados, salvo quando a cobrança se processar através de desconto directo no vencimento;

e) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respectiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;

f) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

g) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;

h) Assegurar a sua substituição em casos de ausência ou demissão, comunicando-a à comissão executiva.

4 — Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

CAPÍTULO VII

Dissolução

Artigo 48.º

Dissolução e liquidação

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.

2 — A assembleia geral que tiver sido convocada para os efeitos do presente artigo só poderá deliberar validamente se estiverem presentes ou representados mais de metade do número de sócios existentes à data da sua realização, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, n.º 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

3 — Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do Sindicato.

4 — Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do Sindicato poderão ser repartidos entre os sócios.

5 — A comissão executiva em exercício será encarregue de proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral, com os mais latos poderes para pagar o passivo, realizar o activo e atribuir os bens, nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 49.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos sócios presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, n.º 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

Registados em 18 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 55/2008, a fl. 119 do livro n.º 2.

Sindicato Independente de Professores e Educadores — SIPE — Rectificação

Rectificação da alteração de estatutos, aprovados no VI Congresso Extraordinário realizado a 11 de Outubro de 2008, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008:

Por notificação dos Serviços do Ministério Público — Varas Cíveis do Porto, de 18 de Novembro de 2008, procede-se à rectificação da numeração das disposições estatutárias, a partir do artigo 37.º e pela correcção da menção à norma eliminada, que será a da alínea c) do n.º 2 do artigo 33.º dos estatutos acima identificados.

SECÇÃO III

Da comissão fiscal e disciplinar

Artigo 37.º (novo)

Funcionamento da comissão fiscal e disciplinar

1 — A comissão fiscal e disciplinar reúne semestralmente e sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus elementos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — O conselho fiscal pode solicitar à direcção a nomeação de técnico, sempre que tal seja necessário para o coadjuvar no exercício das suas funções.

SECÇÃO IV

Da direcção

Artigo 38.º (anterior artigo 37.º)

Composição e eleição da direcção

1 — A direcção do Sindicato é o órgão executivo máximo do Sindicato Independente de Professores e Educadores, sendo composta, por 440 membros efectivos e por 76 suplentes.

2 —

Artigo 39.º (anterior artigo 38.º)

Funcionamento

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Artigo 40.º (anterior artigo 39.º)

Competências da direcção

- 1 —
- a)
- b)

- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)
- n)
- o)
- 2 —
- 3 —

Artigo 41.º (anterior artigo 40.º)

Competências do presidente da direcção

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- 2 —

Artigo 42.º (anterior artigo 41.º)

Composição da direcção

- 1 —
- 2—A direcção é composta por:
- a)
- b)
- c)
- d)
- e) 434 vogais;
- f) 76 elementos suplentes.

Artigo 43.º (anterior artigo 42.º)

Comissão executiva da direcção

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Artigo 44.º (anterior artigo 43.º)

Competências da comissão executiva da direcção

- 1 —
- a)
- b)
- c)

- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- 2 —

SECÇÃO V

Do processo eleitoral

Artigo 45.º (anterior artigo 44.º)

Da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída pela mesa do congresso e por dois representantes de cada lista candidata aos corpos gerentes, ao conselho geral e ao conselho fiscal, tem como função supervisionar a eleição dos delegados ao congresso e a eleição dos corpos gerentes do sindicato.

2 — A comissão eleitoral terá por atribuições:

- a) Elaborar e promover a verificação dos cadernos eleitorais;
- b) Garantir a divulgação dos programas das listas candidatas, em igualdade de condições;
- c) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do Sindicato;
- d) Fiscalizar o normal curso da campanha eleitoral e do acto eleitoral;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto;
- f) Fixar o número de mesas de voto e promover a respectiva constituição;
- g) Presidir ao acto eleitoral;
- h) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de cinco dias após a realização do acto eleitoral;
- i) Julgar das reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

2 — A comissão eleitoral entra em efectividade de funções no dia seguinte à convocação do congresso.

3 — A comissão eleitoral funcionará na sede do Sindicato e as suas reuniões, das quais se lavrará acta, serão convocadas e coordenadas pela mesa do congresso.

Artigo 46.º (anterior artigo 45.º)

Decisões

1 — Todas as decisões da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples de votos e terão de ser tomadas estando presente a maioria dos seus membros.

2 — Caso não exista o quórum definido no n.º 1 deste artigo, a comissão eleitoral funcionará 30 minutos depois com qualquer número de presenças.

Artigo 47.º (anterior artigo 46.º)

Recurso

1 — Em caso de verificação de irregularidades no processo eleitoral, poderá ser interposto recurso até três dias após a afixação dos resultados.

2 — O recurso será apresentado à mesa do congresso, a qual, com base em parecer da comissão eleitoral, decidirá a sua procedência ou improcedência.

3 — A mesa do congresso deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada por escrito ao recorrente e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

4 — Da decisão da mesa do congresso cabe recurso para o congresso que será convocado expressamente para o efeito nos 15 dias seguintes ao seu recebimento.

5 — O recurso de decisão da mesa do congresso terá de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 3 deste artigo.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais e da organização de base

Artigo 48.º (anterior artigo 47.º)

Os delegados sindicais

.....

Artigo 49.º (anterior artigo 48.º)

Condições de elegibilidade para delegado sindical

.....

- a)
- b)
- c)

Artigo 50.º (anterior artigo 49.º)

Eleição dos delegados sindicais

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Artigo 51.º (anterior artigo 50.º)

Competências

.....

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

Artigo 52.º (anterior artigo 51.º)

Da destituição do delegado sindical

- 1 —
- a)

- b)
- c)
- 2 —

Artigo 53.º (anterior artigo 52.º)

Constituição e competências do núcleo sindical de base

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- c)
- d)

CAPÍTULO VI

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 54.º (anterior artigo 53.º)

Competência

-
- a)
- b)
- c)

Artigo 55.º (anterior artigo 54.º)

Receitas

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- 2 —

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 56.º (anterior artigo 55.º)

Dos fundos do Sindicato

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Artigo 57.º (anterior artigo 56.º)

Dos saldos

-

CAPÍTULO VII

Da duração, fusão ou dissolução do Sindicato

Artigo 58.º (anterior artigo 57.º)

Da duração, fusão ou dissolução do Sindicato

1 — O SIPE, sem prejuízo do disposto no presente artigo, constitui-se por tempo indeterminado.

2 — A convocatória do congresso destinada a deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato terá de ser publicada com um mínimo de 30 dias de antecedência.

3 — A fusão só poderá ser deliberada pelo congresso desde que esteja representada e participe na votação a maioria dos sócios.

4 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se realizará, não podendo nunca os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

5 — A deliberação carecerá de voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Da revisão dos estatutos

Artigo 59.º (anterior artigo 58.º)

Revisão dos estatutos

.....

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 60.º (anterior artigo 59.º)

.....

Artigo 61.º (anterior artigo 60.º)

Eleição

.....

Sindicato Independente de Professores e Educadores — SIPE — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, foi publicada a alteração de estatutos aprovada no VI Congresso Extraordinário realizado em 11 de Outubro de 2008.

Verificando-se a existência de erro na remição da publicação anterior, procede-se à sua rectificação.

Na p. 4506, onde se lê «*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2006» deve ler-se «*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2008».

II — DIRECÇÃO

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) — Eleição em 6 de Dezembro de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012).

Secretariado

Efectivos:

Jacinto Delfim Bastos Ferreira Martins (secretário-geral), bilhete de identidade n.º 3030378, de 11 de Novembro de 1999, do arquivo de identificação de Aveiro.

Francisco António Pinto, bilhete de identidade n.º 7195128, de 21 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Aveiro.

Custódio Costa de Matos, bilhete de identidade n.º 3277505, de 11 de Junho de 2001, do arquivo de identificação de Aveiro.

António Fernando Vieira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 3041831, de 27 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Aveiro.

Jorge da Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 910287, de 6 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Aveiro.

Alírio Luís Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 1454018, de 16 de Novembro de 2005, do arquivo de identificação de Aveiro.

Lúcia Maria Santos Tavares Concepcion, bilhete de identidade n.º 6095149, de 27 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Aveiro.

Suplentes:

Esmeralda Maria Santos Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 8097685, de 30 de Junho de 2006 do arquivo de identificação de Aveiro.

Maria do Carmo Castro Cunha Barros, bilhete de identidade n.º 2732371, de 24 de Setembro do arquivo de identificação de Lisboa.

António Mendes Dias, bilhete de identidade n.º 3170842, de 27 de Novembro de 2007, do arquivo de identificação de Aveiro.

Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária — Eleição em 23 de Novembro de 2007 para o mandato de três anos (triénio de 2007-2010).

Direcção Nacional

Presidente — Nuno Gonçalo Belém Moreira, bilhete de identidade n.º 9845738.

Vice-presidente — Carlos Alexandre da Silva Henrique Borges Pereira, bilhete de identidade n.º 10036027.

Secretário — Filipe José Ferreira Pancas bilhete de identidade n.º 10076233.

Vogal — Rui Manuel Brito Fernandes bilhete de identidade n.º 10158203.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AEEPA — Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro — Alteração

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 15 de Outubro de 2008, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 15 de Setembro de 1981, e n.º 13, de 15 de Julho de 1998.

CAPÍTULO I

Sede, organização e atribuições

Artigo 1.º

1 — A Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro, que terá duração indeterminada, propõe-se pro-

mover uma estreita cooperação entre os sócios com vista à defesa dos legítimos interesses das suas empresas, ao desenvolvimento da actividade que exercem e ao progresso económico e social do País.

2 — A sede da Associação é na freguesia e cidade de Gafanha da Nazaré, concelho de Ílhavo, edifício 5, rés-do-chão, Forte da Barra.

Artigo 2.º

Situam-se no âmbito da Associação as empresas que estejam estabelecidas no distrito e que exerçam a actividade de estiva e desestiva, tráfego e todas as operações inerentes na área portuária.

Artigo 3.º

São atribuições da Associação:

- a) Representar os sócios junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- b) Promover o desenvolvimento e o progresso do sector que exercem e coordenar e defender os seus interesses;
- c) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores em ordem à resolução dos problemas de trabalho;
- d) Prestar aos associados todo o apoio possível para a solução dos seus problemas de ordem técnica, económica ou social;
- e) Tomar quaisquer outras iniciativas que interessem ao progresso técnico, económico ou social do sector a que pertencem.

Artigo 4.º

A Associação pode filiar-se em outros organismos nacionais e internacionais representativos do sector ou com eles associar-se.

Artigo 5.º

Para a execução das suas atribuições, compete à Associação:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Proceder aos estudos, inquéritos e trabalhos necessários de ordem geral, sectorial ou regional e organizar todos os serviços que julgue convenientes, de ordem administrativa, económica, técnica ou jurídica;
- c) Criar e manter serviços técnicos de informação, estudo e propaganda, a utilizar pelos sócios;
- d) Adquirir a título gratuito ou oneroso, e colocar os bens móveis ou imóveis necessários para a consecução dos seus fins;
- e) Praticar outros actos que, em conformidade com a lei e os estatutos, se destinem a promover a realização dos fins associativos.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

Podem filiar-se na Associação as pessoas singulares ou colectivas de direito privado, titulares de empresas devidamente licenciadas para o exercício da actividade na área portuária de Aveiro.

Artigo 7.º

1 — As pessoas individuais ou colectivas que pretendam ser admitidas na Associação devem solicitá-lo por escrito à direcção.

2 — A recusa de admissão só pode fundamentar-se:

- a) Na falta de enquadramento da actividade da empresa no âmbito da Associação e tal como é definido no artigo 2.º e falta de licenciamento;
- b) Na existência de qualquer dos fundamentos de exclusão constantes do artigo 10.º

3 — Da decisão que admitiu ou recusou a inscrição de um associado cabe recurso para a assembleia geral, a

interpor pelo interessado ou por qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de 15 dias.

Artigo 8.º

São direitos dos sócios:

- a) Solicitar a convocação da assembleia geral nos termos prescritos no artigo 17.º, n.º 2, destes estatutos;
- b) Apresentar aí as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários, discuti-las e votá-las;
- c) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;
- d) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços.

Artigo 9.º

São deveres dos sócios:

- a) Cooperar nos trabalhos da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;
- b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;
- c) Exercer, sem remuneração, os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa justificada;
- d) Observar e respeitar todas as resoluções da assembleia geral e restantes regras associativas que sejam conformes com a lei e os estatutos;
- e) Fornecer os dados estatísticos sobre a actividade que lhes sejam solicitados ou quaisquer outros dados que não possam considerar-se confidenciais e sejam necessários para estudos ou trabalhos de interesse para o sector;
- f) Pagar a jóia, quotas e taxas que sejam fixadas pela assembleia geral;
- g) Pagar as taxas que venham a ser estabelecidas pela direcção pela utilização dos serviços da Associação.

Artigo 10.º

Podem ser excluídos de sócios aqueles que tenham provocado, consciente e deliberadamente, o descrédito da Associação ou de qualquer sócio, ou que, no exercício da sua actividade, tenham sido condenados por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude.

Artigo 11.º

1 — Fica suspenso dos seus direitos o sócio que deva mais de três mensalidades à Associação.

2 — A direcção deverá avisá-lo dessa situação por carta registada com aviso de recepção, fixando-lhe um último prazo de 15 dias.

3 — Se no prazo de 15 dias o sócio não liquidar as quotas em dívida é excluído da Associação.

4 — O sócio que tenha sido excluído nos termos do número anterior só poderá vir a ser readmitido se previamente liquidar a importância em dívida, e satisfizer as condições de novo associado, com jóia a dobrar.

CAPÍTULO III

Administração

A) Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

O mandato dos membros da mesa de assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos.

Artigo 14.º

Nenhum dos associados poderá ser representado em mais de um dos órgãos electivos.

B) Assembleia geral

Artigo 15.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e um secretário, eleitos em assembleia geral.

2 — Compete ao presidente convocar a assembleia, dirigir as suas reuniões e assinar as respectivas actas conjuntamente com o secretário, que as redigirá.

Artigo 16.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no mês de Março de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e para, de dois em dois anos, proceder à eleição para os cargos sociais.

2 — A assembleia geral reúne-se extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um grupo constituído por um terço dos sócios efectivos e, ainda, do recorrente, no caso de recurso interposto, de actos da direcção.

3 — A convocação da Assembleia Geral deve ser realizada por fax, mail, ou carta convocatória, com, pelo menos, oito dias de antecedência, onde se designará expressamente o local, dia, hora e fins da reunião.

4 — Não comparecendo número legal de sócios à hora designada, a assembleia funcionará, em segunda convocação, com qualquer número de associados, uma hora depois da marcada no convite para a primeira convocação.

Artigo 18.º

1 — Só são permitidas deliberações sobre os assuntos expressos na ordem do dia.

2 — Com excepção do preceituado nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre alteração dos estatutos, sobre a alienação de bens imóveis ou sobre a constituição, sobre eles, de garantias reais exigem voto favorável de três quartos dos membros associados presentes.

4 — As deliberações sobre a dissolução da assembleia requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 19.º

1 — Quando houver lugar a votações, cada sócio dispõe de um voto, independentemente do número dos seus representantes presentes.

2 — Os empresários que não empreguem trabalhadores não podem intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a todo o tempo a sua mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar a jóia, quotas e quaisquer outros contributos a pagar pelos sócios efectivos e aderentes;

c) Deliberar a exclusão dos sócios com base no disposto no artigo 10.º;

d) Apreciar e aprovar o relatório e as contas da Associação a apresentar anualmente pela direcção;

e) Apreciar e aprovar os orçamentos da Associação;

f) Interpretar e alterar os estatutos;

g) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos;

h) Deliberar sobre a integração da Associação em quaisquer organismos representativos de carácter superior;

i) Julgar, em última instância, os recursos interpostos das deliberações da direcção;

j) Autorizar a alienação de bens imóveis ou a constituição, sobre eles, de garantias reais;

k) Deliberar a dissolução da Associação e a forma da respectiva liquidação;

l) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto de interesse para a realização dos objectivos da Associação.

Artigo 21.º

1 — A destituição dos corpos gerentes só pode ser deliberada em assembleia geral extraordinária, especialmente convocada para o efeito.

2 — No caso de ser deliberada a destituição, a assembleia deverá, na mesma reunião, eleger uma comissão de três sócios, no pleno gozo dos seus direitos para exercer interinamente as respectivas funções.

3 — A eleição de novo corpo associativo realizar-se-á no prazo de três meses, sendo a data daquela logo designada pela assembleia que proceder à destituição.

C) Direcção

Artigo 22.º

1 — A direcção é constituída por três membros, associados ou não, eleitos em assembleia geral.

2 — Na sua primeira reunião, os membros eleitos escolhem entre si os que vão exercer os cargos de presidente e vogais.

Artigo 23.º

1 — Compete fundamentalmente à direcção representar, dirigir e administrar a Associação, praticando tudo o que for necessário ou conveniente à realização dos fins associativos.

2 — Cumpre, assim, designadamente, à direcção:

a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

b) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e nomear e exonerar o respectivo pessoal;

c) Elaborar os orçamentos da associação e submetê-los à apreciação e votação da assembleia geral;

d) Elaborar o relatório anual das actividades associativas e apresentá-lo, com as contas, à apreciação e votação da assembleia geral;

e) Deliberar sobre a criação, constituição e funcionamento de grupos de trabalho;

f) Elaborar os regulamentos internos da Associação;

g) Admitir os sócios efectivos;

h) Excluir os sócios efectivos no caso previsto no artigo 10.º;

i) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da Associação.

Artigo 24.º

1 — A direcção reúne-se uma vez por mês, ordinariamente, e, extraordinariamente, sempre que for convocada pelo seu presidente.

2 — A direcção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

4 — Ao presidente e, na sua falta, a qualquer dos vogais compete representar a direcção em juízo ou fora dele, sendo, porém, necessária a assinatura conjunta de dois membros da direcção para obrigar a Associação.

D) Do conselho fiscal

Artigo 25.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais eleitos em assembleia geral.

§ único. Poderá o conselho fiscal ser substituído por uma sociedade de revisores oficiais de contas, por decisão da assembleia geral.

E) Comissões e grupos de trabalho

Artigo 26.º

1 — Podem ser criados, dentro da associação, comissões ou grupos de trabalho, com carácter permanente ou transitório, para apreciação e estudo de problemas específicos ou para realização dos objectivos sociais.

2 — As comissões ou grupos de trabalho devem ser dirigidos, sempre que possível, por um membro da direcção.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 27.º

1 — As receitas da Associação são constituídas:

a) Pelo produto das jóias, quotas e taxas pagas pelos seus sócios;

b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização dos seus serviços;

c) Por quaisquer outras receitas legítimas.

2 — As despesas da Associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede asso-

ciativa, retribuições do pessoal e todos os demais encargos necessários à consecução dos fins sociais, devidamente orçamentados, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

Artigo 28.º

As receitas e encargos da Associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados nos termos estatutários.

Artigo 29.º

Pertence à direcção organizar e manter na devida ordem a contabilidade da Associação, sendo as constas submetidas anualmente à apreciação da assembleia geral, nos termos estatutários.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 30.º

1 — Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar da Associação.

2 — As penas a aplicar podem consistir na simples censura, advertência, multa até ao montante da quotização de cinco anos e expulsão.

3 — A pena deve ser proporcional à gravidade da falta, ficando a pena de expulsão reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

Artigo 31.º

1 — O associado tem sempre o direito de conhecer a acusação que lhe é formulada e de apresentar a sua defesa.

2 — A aplicação da pena é da competência da direcção.

3 — Da aplicação das penas cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Disposições financeiras e transitórias

Artigo 32.º

No caso de dissolução da Associação, a liquidação será realizada nos termos estabelecidos pela Assembleia Geral e pela legislação aplicável.

Artigo 33.º

Serão elaborados os regulamentos necessários a uma conveniente aplicação dos presentes estatutos, à manutenção de disciplina associativa e punição das infracções disciplinares, bem como à adequada organização dos serviços.

Registados em 17 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 66/2008, a fl. 87 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro — Eleição em 15 de Outubro de 2008 para o triénio de 2008-2011.

Direcção

Presidente — José Manuel Correia Luiz, portador do bilhete de identidade n.º 1931968 emitido em 4 de Dezembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, com o número fiscal de contribuinte n.º 108691969, casado, residente na Rua da Cidade N.º Dola, 62, Porto, representante da SOCARPOR — Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), S. A.

Tesoureiro — Luís Miguel Ferraz Pereira Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 8043185 emitido em 27 de Junho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, com o número fiscal de contribuinte n.º 194575314, casado, residente na Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 50, 4.º, esquerdo, Vila Nova de Gaia, representante da VOUGAMAR — Operadores Portuários, L.ª

Secretário — José Manuel Lourenço Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 4588207 emitido em 1 de Outubro de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, com o número fiscal de contribuinte n.º 126395845, casado, resi-

dente na Rua das Alminhas, 20, Cacia, Aveiro, representante da SOCARMAR/Aveiro — Operador Portuário, L.ª

ANL — Associação Nacional Laboratórios Clínicos — Substituição

Na direcção da ANL — Associação Nacional Laboratórios Clínicos, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, para o mandato de 2006-2009, eleitos em 28 de Janeiro de 2006, foram efectuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente — Moilab Laboratório de Análises Clínicas da Moita, L.da, representa pelo Dr. José Francisco Ramos Cabaço;

Secretário — HEMOBIOLAB, L.da, representada pelo Dr. António Márquez Márquez;

1.º vogal — Laboratório de Análises Clínicas Maria La Salete & Irmão, L.da, representada por Domingos Nobre Ramalho Palma;

2.º vogal — ENDOCLAB — Laboratório de Endocrinologia e Patologia Clínica, L.da, representada pelo Dr. Fernando Nuno de Sousa Zuzarte Saraiva.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da RESIQUÍ-MICA — Resinas Químicas, S. A. — Eleição em 10 de Dezembro de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Maria Aida Pingo Caldeirão da Silva — bilhete de identidade n.º 1266319, de 17 de Novembro de 2003, Lisboa.

Rui Noel Tomás da Silva — bilhete de identidade n.º 5663634, de 27 de Maio de 1999, Lisboa.

Hélder António Grileiro Feliciano — bilhete de identidade n.º 8069808, de 21 de Agosto de 2006, Lisboa.

Suplentes:

Artur Jorge Correia — bilhete de identidade n.º 7766187, de 8 de Abril de 2005, Lisboa.

Luís Filipe Roque de Jesus Magro — bilhete de identidade n.º 6569196, de 9 de Setembro de 2003, Lisboa.

Manuel Mestre Pereira Godinho — bilhete de identidade n.º 5167818, de 17 de Novembro de 1998, Lisboa.

Registados em 18 de Dezembro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 134/2008, a fl. 133 do livro n.º 1.

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

I — CONVOCATÓRIAS

Parmalat Portugal, Prod. Alim., L.^{da}

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 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 22 de Dezembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho na empresa Parmalat Portugal, Prod. Alim., L.^{da}

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 24 de Março de 2009 realizar-se-á na empresa Parmalat Portugal, Prod. Alim., L.^{da}, Rua de Pé de Mouro, 36, 2714-508 Linhó, Sintra, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Fateleva Indústria de Elevadores, S. A. — Eleição em 13 de Novembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

Efectivo — Rui António Guerreiro da Silva, bilhete de identidade n.º 9240969, de 23 de Abril de 2003, do arquivo de Lisboa.

Suplente — Vítor Manuel Cambóias Cachapa, bilhete de identidade n.º 10520159, de 17 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Registados em 18 de Dezembro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 93/2008, a fl. 30 do livro n.º 1.

Águas do Mondego — Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e Saneamento do Baixo Mondego — Bairrada, S. A. — Eleição em 4 de Dezembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008.

Efectivos:

José Simão Freire, bilhete de identidade n.º 7071421.
Rui Rebelo Tonel, bilhete de identidade n.º 7800073.

Suplentes:

Lina Moura Baptista, bilhete de identidade n.º 9579188.
António Parreiral Nunes, bilhete de identidade n.º 4383716.

Registados em 18 de Dezembro de 2008, nos termos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 94/2008, a fl. 30 do livro n.º 1.

