



# JORNAL OFICIAL

**II SÉRIE – NÚMERO 14**  
**SEGUNDA-FEIRA, 21 DE JANEIRO DE 2008**

ÍNDICE:

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO**

Despacho

**VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO**

Direcção Regional do Orçamento e Tesouro

Página 352

---

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES**

GABINETE DE EDIÇÃO DO JORNAL OFICIAL

Endereço electrónico: <http://jo.azores.gov.pt>

Correio electrónico: [gejo@azores.gov.pt](mailto:gejo@azores.gov.pt)



**SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA**

Despacho

Direcção Regional da Educação

Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional

**SECRETARIA REGIONAL DA HABITAÇÃO E EQUIPAMENTOS**

Direcção Regional da Habitação

**SECRETARIA REGIONAL DOS ASSUNTOS SOCIAIS**

Despacho

Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social

**CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA DELGADA**

Avisos

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES**

Despacho n.º 36/2008 de 21 de Janeiro de 2008

Considerando a vasta experiência profissional, e as reconhecidas capacidades técnicas e humanas, do Dr. Guilherme Marinho Pinto de Sousa, que desde 14 de Novembro de 2000, têm lhe permitido coordenar o gabinete do Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, com elevados níveis de competência e eficácia;

Considerando fundamental para os serviços da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores a continuação do desempenho dessas funções de coordenação;

Considerando que, a 19 de Dezembro de 2007, foi reconhecido o direito à aposentação ao Dr. Guilherme Marinho Pinto de Sousa;

Considerando, desta forma, e neste final de legislatura, que sem a manutenção em funções do Dr. Guilherme Marinho Pinto de Sousa, fica comprometida a coordenação e a ligação aos serviços da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores;

Considerando a alteração ao Estatuto da Aposentação aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de Dezembro, operada pelo Decreto-Lei n.º 179/2005, de 2 de Novembro, bem assim como a entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional n.º 48/2006/A, de 7 de Dezembro;

Considerando que se encontram preenchidas todas as condições estabelecidas no Decreto-Lei n.º 179/2005, de 2 de Novembro, para o exercício de funções públicas por aposentado;

Assim, nos termos da alínea *b*) do n.º 1 e dos n.ºs 2 a 5, do artigo 78.º, do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de Dezembro, com a nova redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 179/2005, de 2 de Novembro, em conjugação com o disposto na alínea *cc*) do artigo 60.º e no artigo 81.º, do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, no uso das competências conferidas pelos n.ºs 1 e 4 do artigo 5.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 38-A/2004/A, de 11 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 19/2006/A, de 5 de Junho, e sob proposta do Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, decido:

1- Autorizar, por razões de interesse público excepcional, o Dr. Guilherme Marinho Pinto de Sousa, aposentado, a exercer funções públicas, inerentes ao cargo de chefe de gabinete do Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.



# JORNAL OFICIAL

2- O vencimento será abonado no correspondente a um terço da remuneração do cargo de chefe de gabinete, acrescido da totalidade da respectiva pensão de aposentação, cumprindo-se o limite para a cumulação de remunerações, previsto no artigo 79.º, do Estatuto da Aposentação.

3- O presente despacho produz efeitos reportados a 19 de Dezembro de 2007 e caduca com o termo da presente legislatura.

9 de Janeiro de 2008. - O Presidente do Governo Regional, *Carlos Manuel Martins do Vale César*.

## D.R. DO ORÇAMENTO E TESOURO

### Aviso n.º 28/2008 de 21 de Janeiro de 2008

1. Tendo em vista a regularização registral do património imobiliário da Região Autónoma dos Açores, de acordo com o n.º 1 do artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de Agosto, conjugado com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2007/A, de 23 de Janeiro, é publicada a seguinte lista definitiva, que contém a identificação do imóvel que a Região Autónoma dos Açores pretende registar a seu favor:

Inscrição Matricial	Identificação do Imóvel	Localização do Imóvel	Obs
Artigo matricial rústico n.º133 Secção I freguesia de Rabo de Peixe – Ribeira Grande	Prédio rústico, com a área de 0,1240 ha, Estrada Regional n.º3-1ª Ponta Delgada – Ribeira Grande, resultante da desafectação tácita do domínio público rodoviário para o domínio privado da Região Autónoma dos Açores.	Sito à Estrada Regional n.º 3-1ª Ponta Delgada – Ribeira Grande, freguesia de Rabo de Peixe, concelho de R.ª Grande, confrontando a Norte: Sidónio Resendes, Paulo Mota Moreira e António Costa Amaral; Sul: Estrada Regional n.º3-1ª e António Manuel Paiva Furtado, Nascente: António Manuel Paiva Furtado, Sidónio Resendes e Paulo Mota Moreira, e a Poente com António Costa Amaral e E.R. n.º3-1ª	A área de implantação da parcela é a referenciada a tracejado no mapa em anexo.

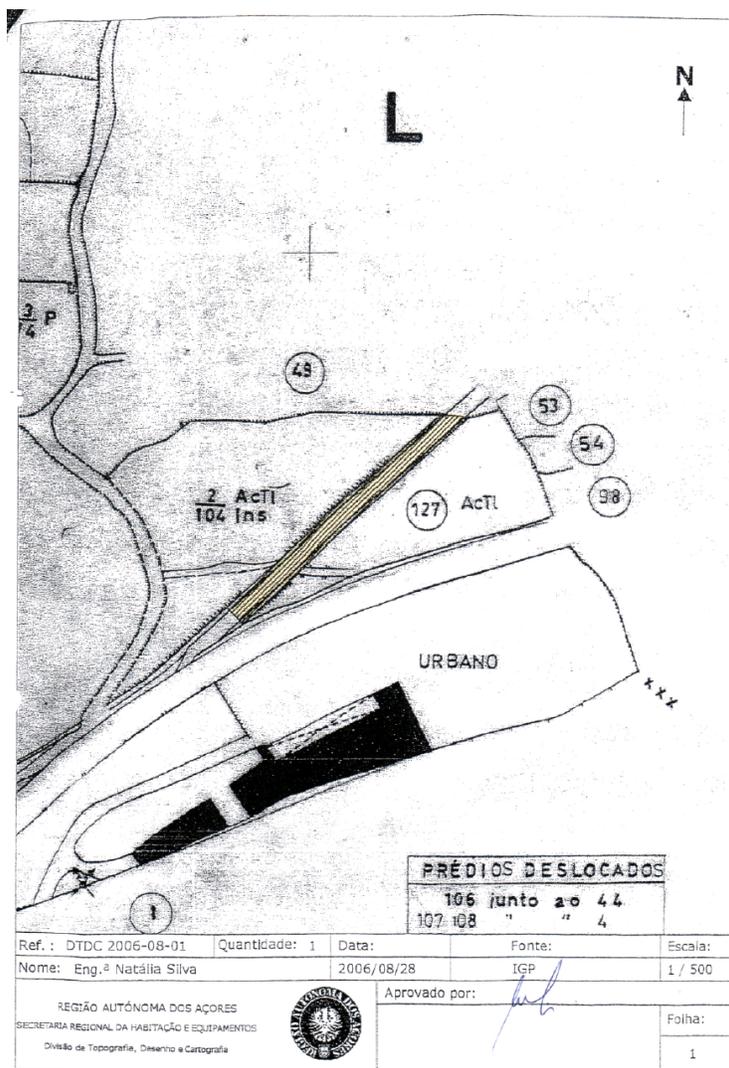
2. A anterior lista foi homologada por despacho do Vice-Presidente do Governo Regional de 7 de Novembro de 2007



# JORNAL OFICIAL

3. Da homologação da anterior lista não houve reclamação por quaisquer interessados no prazo de 30 dias a contar da última publicação desta lista. Assim, nos termos do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de Agosto, é elaborada a presente lista definitiva.

11 de Janeiro de 2008. - O Director de Serviços do Património, *António Serafim Cardoso do Amaral*.





# JORNAL OFICIAL

## D.R. DO ORÇAMENTO E TESOURO

### Aviso n.º 29/2008 de 21 de Janeiro de 2008

1. Tendo em vista a regularização registral do património imobiliário da Região Autónoma dos Açores, de acordo com o n.º 1 do artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de Agosto, conjugado com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2007/A, de 23 de Janeiro, é publicada a seguinte lista definitiva, que contém a identificação do imóvel que a Região Autónoma dos Açores pretende registar a seu favor:

Inscrição Matricial	Identificação do Imóvel	Confrontações	Obs
Artigo matricial rústico n.º65, Secção A freguesia de Matriz – Ribeira Grande	Prédio rústico, com a área de 50,40 ares, afecto ao Posto Agrícola da Ribeira Grande.  Sito à Calçada da Pólvora, freguesia da Matriz da Ribeira Grande	Norte e Poente Centro de Apoio Social e Acolhimento Bernardo Manuel da Silveira Estrela; Sul: Artur Faria Duarte Medeiros, Nascente: Carlos Manuel Taveira Teixeira, Herd's	A área de implantação da parcela é a referenciada a tracejado no mapa em anexo.

2. A anterior lista foi homologada por despacho do Vice-Presidente do Governo Regional de 9 de Novembro de 2007

3. Da homologação da anterior lista não houve reclamação por quaisquer interessados no prazo de 30 dias a contar da última publicação desta lista. Assim, nos termos do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de Agosto, é elaborada a presente lista definitiva.

11 de Janeiro de 2008. - O Director de Serviços do Património, *António Serafim Cardoso do Amaral*.



**S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA**  
 Despacho n.º 37/2008 de 21 de Janeiro de 2008

Considerando que o Clube Desportivo Ribeirense, pessoa colectiva privada com o NIPC 512022402, possui o estatuto de pessoa colectiva de utilidade pública conforme Despacho do Presidente do Governo Regional datado de 29 de Janeiro de 1993; considerando que o Clube Desportivo Ribeirense não participa em quaisquer competições desportivas de natureza profissional; considerando que fomenta e desenvolve o desporto nos Açores nas modalidades de patinagem de velocidade e em especial no voleibol, e cujo desenvolvimento tem significativo interesse na Região, declara-se para efeitos do Mecenato Desportivo ao abrigo do disposto no

**JORNAL OFICIAL**

Estatuto dos Benefícios Fiscais, que o Clube Desportivo Ribeirense desenvolve actividade desportiva de relevante interesse para a prática desportiva dos seus associados e da comunidade e da realização sócio-cultural dos cidadãos.

Este despacho tem efeitos para os anos de 2008 e 2009.

28 de Dezembro de 2007. - O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

**D.R. DA EDUCAÇÃO****Extracto de Despacho n.º 66/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por despacho de 1 de Setembro de 2007, da Directora Regional da Educação:

Nomeado (s) por transferência nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea a) do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, alínea c) do n.º 4 do artigo 10.º, n.ºs 1 e 4 do artigo 18.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2003/A, de 9 de Junho, precedendo concurso para as Escolas, e grupo (s) abaixo indicado(s) o(s) seguinte(s) Professor(es) do quadro de nomeação definitiva:

Roberto do Couto Gandarinho, professor do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Educação Visual e Tecnológica – código 240, do 2.º ciclo do ensino básico do quadro da Escola Básica Integrada de Ginetes, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Básica Integrada da Lagoa.

Rui Paulo Ribeiro dos Santos, professor do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Educação Física – código 260, do 2.º ciclo do ensino básico do quadro da Escola Básica Integrada Roberto Ivens, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Básica Integrada da Lagoa.

Maria João dos Santos Alves Pinto, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Educação Física – código 620, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do quadro da Escola Básica e Secundária das Flores, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

14 de Janeiro de 2008. - A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**D.R. DA EDUCAÇÃO****Extracto de Despacho n.º 67/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por despacho de 1 de Setembro de 2007, da Directora Regional da Educação:

Nomeado (s) por transferência nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea a) do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, alínea a) do n.º 5 do artigo 10.º, n.º(s) 1, alínea a) do n.º 2 do artigo 18.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2003/A de 9 de Junho, precedendo concurso para as Escolas, e grupo(s) abaixo indicado o(s) seguinte(s) professor(es) do(s) quadro(s) de nomeação definitiva:

Maria Miguel Faria Pavão Marques, professora com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Filosofia – código 410, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do Quadro de Zona Pedagógica da Horta para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Secundária Manuel de Arriaga.

José António Oliveira, professor com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Filosofia – código 410, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do Quadro de Zona Pedagógica da Horta para a categoria de professor do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Básica e Secundária das Lajes do Pico.

Liliana Maria Bettencourt Paulino, professora com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Matemática – código 500, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do Quadro de Zona Pedagógica de Angra do Heroísmo para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Básica Integrada dos Biscoitos.

Cláudia Sofia Araújo Gomes, professora com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Inglês – código 330, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do Quadro de Zona Pedagógica de Ponta Delgada para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Básica 1,2,3/JI de Furnas, Furnas.

Ana Maria Fontes Dias Couto, professora com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Matemática – código 500, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do Quadro de Zona Pedagógica de Ponta Delgada para a categoria de professora do quadro de nomeação

**JORNAL OFICIAL**

definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Básica1,2,3/JI de Furnas, Furnas.

Glória Jacinta Monteiro Apura, professora com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Electrotecnia – código 540, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do Quadro de Zona Pedagógica de Angra do Heroísmo para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Secundária Vitorino Nemésio.

14 de Janeiro de 2008. - A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**D.R. DA EDUCAÇÃO****Extracto de Despacho n.º 68/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por despacho de 1 de Setembro de 2007, da Directora Regional da Educação:

Nomeado (s) por transferência nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea a) do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, alínea c) do n.º 5 do artigo 10.º, n.º(s) 1, alínea a) do n.º 2 do artigo 18.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2003/A de 9 de Junho, precedendo concurso para as Escolas e grupo(s) abaixo indicado o(s) seguinte(s) professor(es) do(s) quadro(s) de nomeação definitiva:

Bruno Fernando Pinheiro Faria, professor com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Matemática – código 500, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do quadro de zona pedagógica da Horta para a categoria de professor do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Básica e Secundária das Lajes do Pico.

Adélia Cristina da Silva Pires, professora com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Português e Inglês – código 220, do 2.º ciclo do ensino básico do quadro de zona pedagógica de Angra do Heroísmo para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Básica e Secundária das Lajes do Pico.

Valeriano André Costa Correia, professor com nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Matemática – código 500, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do quadro de zona pedagógica da Horta para a categoria de professor do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Básica Integrada dos Biscoitos.

14 de Janeiro de 2008. - A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**D.R. DA EDUCAÇÃO****Extracto de Despacho n.º 69/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por despacho da Directora de Serviços de Recursos Humanos, por delegação de competências foram autorizadas as renovações de contratos de trabalho a termo resolutivo de serviço docente referente ao ano escolar de 2007/2008 dos professores abaixo indicados:

**Escola Secundária Jerónimo Emiliano de Andrade**

Em despacho de 11 de Dezembro de 2007:

Graça Maria Moniz de Sousa, até 19 de Dezembro de 2007

Rita Gomes Sousa, até 18 de Dezembro de 2007.

Em despacho de 12 de Dezembro de 2007:

Eva Maria Fraga Santos, por mais 30 dias com início a 10 de Dezembro de 2007.

**Escola Secundária Domingos Rebelo**

Em despacho de 28 de Novembro de 2007:

Nuno Alexandre Monteiro Almeida Barbosa, por mais 30 dias com início a 28 de Novembro de 2007.

Em despacho de 06 de Dezembro de 2007

Sandra Maria Dias das Pedras, por mais 30 dias com início a 6 de Dezembro de 2007.

**Escola Básica Integrada da Maia**

Em despacho de 29 de Novembro de 2007:

Célia de Jesus da Costa Lima, por mais 30 dias com início a 06 de Dezembro de 2007.

Paulo José Fernandes Lopes, por ratificação, por mais 30 dias com início a 20 de Novembro de 2007.

Em despacho de 13 de Dezembro de 2007:

Paulo José Fernandes Lopes, até 26 de Abril de 2008.

**Escola Básica e Secundária de Nordeste**

Em despacho de 05 de Dezembro de 2007:

Romeu Ferreira Fernandes da Silva, por mais 30 dias com início a 11 de Dezembro de 2007.

**JORNAL OFICIAL****Escola Básica Integrada Canto da Maia**

Em despacho de 29 de Novembro de 2007:

Dora Margarida Negrinho Ferreira, por mais 30 dias com início a 6 de Dezembro de 2007.

**Escola Básica e Secundária Tomás de Borba**

Em despacho de 5 de Dezembro de 2007:

Carla Alexandra Ramos Silva Nunes, por mais 30 dias com início a 10 de Dezembro de 2007.

14 de Janeiro de 2008. - A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espinola Moniz*.

**D.R. DA EDUCAÇÃO****Extracto de Despacho n.º 70/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por despacho de 1 de Setembro de 2007, da Directora Regional da Educação:

Nomeado (s) nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea a) do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, alínea c) do n.º 4 do artigo 25.º, artigo 33.º n.º 1, alínea a) do n.º 2 do artigo 18.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2003/A, de 9 de Junho, precedendo concurso para as Escolas e grupo abaixo indicado o(s) seguinte(s) professor(es) do(s) quadro(s) de nomeação definitiva:

Luís Miguel Gonçalves Valbom, professor profissionalizado do grupo de recrutamento – Física e Química – código 510, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário para a categoria de professor do quadro de nomeação definitiva do quadro da Escola Básica e Secundária da Povoação.

Maria de Fátima Lopes da Costa, professora profissionalizada do grupo de recrutamento – Educação Visual e Tecnológica – código 240, do 2.º ciclo do ensino básico para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do quadro da Escola Básica e Secundária da Povoação.

Maria Fernanda Marques Duarte, professora profissionalizada do grupo de recrutamento – Física e Química – código 510, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do quadro da Escola Básica Integrada dos Biscoitos.

**JORNAL OFICIAL**

Pedro Bento Costa e Silva de Castro, professor profissionalizado do grupo de recrutamento – Educação Musical – código 250, do 2.º ciclo do ensino básico para a categoria de professor do quadro de nomeação definitiva do quadro da Escola Básica Integrada da Lagoa.

Raquel Maria Sousa Ferreira, professora profissionalizada do grupo de recrutamento – Artes Visuais – código 600, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do quadro da Escola Secundária Manuel de Arriaga.

Ricardo Paulo de Carvalho Barros, professor profissionalizado do grupo de recrutamento – Artes Visuais – código 600, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário para a categoria de professor do quadro de nomeação definitiva do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Sara Cristina Ressurreição dos Santos, professora profissionalizada do grupo de recrutamento – Educação Musical – código 250, do 2.º ciclo do ensino básico para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do quadro da Escola Básica e Secundária da Povoação.

14 de Janeiro de 2008. - A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**D.R. DA EDUCAÇÃO****Extracto de Despacho n.º 71/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por despacho da Directora Regional da Educação, de 1 de Setembro de 2007:

Nomeado (s) por transferência nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea a) do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, alínea a) do n.º 4 do artigo 10.º, n.º(s) 1 e 4 do artigo 18.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2003/A, de 9 de Junho, precedendo concurso para as Escolas e grupo(s) abaixo indicado o(s) seguinte(s) professor(es) do(s) quadro(s) de nomeação definitiva:

Ana Maria Oliveira Gonçalves, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Inglês – código 330, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Básica e Secundária de Velas, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Manuel e Arriaga.

Aníbal Fernando Lourenço Garcia, professor do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Biologia e Geologia – código 520, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino

**JORNAL OFICIAL**

secundário da Escola Secundária Amato Lusitano, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Vitorino Nemésio.

Bruno Hélder Pacheco Couto, professor do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Física e Química – código 510, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Básica Integrada de Ginetes, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Carla Margarida Vieira Andrade, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Biologia e Geologia – código 520, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária Vitorino Nemésio, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Básica 1,2,3/JI de Furnas, Furnas.

Carla Maria Carvalho Machado, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Física e Química – código 510, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária de Caldas de Vizela, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Cidália Maria de Barros Pereira Botelho, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Educação Física – código 620, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária da Lagoa, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Clara Maria Aleixo Ferreira Mota, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – História – código 400, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária da Lagoa, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Delia Maria do Couto Fagundes, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Inglês – código 330, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária da Lagoa, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Vitorino Nemésio.

Elsa da Conceição Almeida Melo Gouveia, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Português e Estudos Sociais/História – código 200, do 2.º ciclo do ensino básico da Escola Básica Integrada de Vila do Topo, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Básica e Secundária da Povoação.

Lígia Maria Soares Rodrigues Alves Marques, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Biologia e Geologia – código 520, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária da Lagoa, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Luís Filipe Fernandes Bettencourt, professor do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Filosofia – código 410, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da

**JORNAL OFICIAL**

Escola Básica e Secundária das Flores, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Vitorino Nemésio.

Manuel Arsénio Medeiros Borges, professor do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Física e Química – código 510, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária das Laranjeiras, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Manuela da Conceição Medeiros Monteiro de Melo, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Informática – código 550, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária da Lagoa para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Maria do Carmo Veríssimo Cachulo Nunes, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Geografia – código 420, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Básica do 2.º e 3.º ciclo – Maria Alberta Menéres, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Vitorino Nemésio.

Maria Madalena Pires Pereira da Cunha Alves, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Matemática – código 500, do 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária das Laranjeiras, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Maria Teresa Brito Dias das Neves Robalo, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Biologia e Geologia – código 520, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário do Agrupamento de Escola Afonso de Paiva, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Vitorino Nemésio.

Ricardo Baptista Carrilho Escarameia, professor do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Educação Física – código 620, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Secundária de Camarate, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

Ruben Fernando Alves Serpa, professor do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Geografia – código 420, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Básica Integrada de Ginetes, para a mesma categoria e grupo do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

14 de Janeiro de 2008. - A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**JORNAL OFICIAL****D.R. DA EDUCAÇÃO****Extracto de Despacho n.º 72/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por despacho de 1 de Setembro de 2007, da Directora Regional da Educação:

Nomeado (s) nos termos das disposições conjugadas do artigo 43.º, alínea a) do n.º 1 do artigo 96.º e do artigo 97.º do Estatuto da Carreira Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, alínea a) do n.º 4 do artigo 25.º, artigo 33.º n.º 1, alínea a) do n.º 2 do artigo 18.º do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2003/A, de 9 de Junho, precedendo concurso para as Escolas e nível/ciclo/grupo abaixo indicado o(s) seguinte(s) educador(es) de infância/professor(es) do(s) quadro(s) de nomeação definitiva:

Paula Alexandra Domingos Ramos das Neves, professora do quadro de nomeação definitiva do grupo de recrutamento – Economia e Contabilidade – código 430, do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário da Escola Básica e Secundária de Santa Maria, para a categoria de professora do quadro de nomeação definitiva do mesmo grupo e nível de ensino do quadro da Escola Secundária Antero de Quental.

14 de Janeiro de 2008. - A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL****Convenção Colectiva de Trabalho n.º 3/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

**CCT entre a ALIF – Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio e o SETAA – Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas - Revisão global.**

Cláusula prévia

O CCT para a indústria alimentar pelo frio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1990, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 22 de Fevereiro de 2003.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1 - O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 - O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que corresponde 3040 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência do contrato**

1 - Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2 - O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4 - A tabela salarial do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

5 - Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Denúncia do contrato**

1 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em 30 dias.

2 - A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

**JORNAL OFICIAL**

3 - As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

**CAPÍTULO II****Admissão e carreira profissional****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Admissão**

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2 - Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Período experimental**

1 - O período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 - Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Acesso automático**

1 - Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinjam 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3 - As categorias profissionais designadas por 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> serão promovidas às classes imediatas ao fim de três anos.

**CAPÍTULO III****Direitos e deveres das partes**Cláusula 8.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível, de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Cobrança de quotização sindical**

1 - As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2 - Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 - A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 - Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

1 - É proibido à entidade patronal:

**JORNAL OFICIAL**

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2 - A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>****Mobilidade geográfica**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

**JORNAL OFICIAL**

4 - Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 - Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Mobilidade funcional**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

**CAPÍTULO IV****Da prestação do trabalho****Cláusula 14.<sup>a</sup>****Local de trabalho**

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Horário de trabalho**

1 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas, após cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa diária de dez minutos, que contará como tempo efectivo de serviço em período a determinar pela entidade empregadora.

3 - O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Horário por turnos**

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

6 - No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 - Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos;
- b) Regime de dois turnos rotativos.

**JORNAL OFICIAL**

8 - O subsídio de turno não deverá ser inferior a 13% no regime de três turnos e de 8% no regime de dois turnos, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Horário especial – Limites aos períodos normais de trabalho**

1 - O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 - A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de sessenta horas.

3 - Quando da prestação de cinquenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10% da retribuição de base mensal; ocorrendo a prestação de sessenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10% da sua retribuição base mensal e assegurará a alimentação ou, em alternativa, pagará a esse título € 4 diários.

4 - O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

5 - Se a alteração do horário de trabalho provocar acréscimo de despesas de transporte, o empregador, prévia e individualmente, acordará com o trabalhador o pagamento dessas despesas.

6 - Os trabalhadores que nos termos das disposições legais em vigor sejam objecto de regimes de protecção laboral especial, em virtude do seu estado ou situação, são dispensados deste tipo de horário, podendo sempre o empregador exigir prova demonstrativa do prejuízo e ou incompatibilidade resultante da sua aplicação.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Isenção do horário de trabalho**

1 - Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 - Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

**JORNAL OFICIAL**

3 - A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25% da retribuição base auferida;
- b) Para as restantes situações, 10% da retribuição base auferida.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1 - O dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar.
- 2 - Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira, determinando uma compensação de 10% sobre a retribuição de base diária.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

- 1 - Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de Maio a 31 de Outubro, e das 19 às 7 horas, de 1 de Novembro a 30 de Abril.
- 2 - O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 3 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:
  - a) 50% da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
  - b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.
- 4 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 100%.
- 5 - Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

**JORNAL OFICIAL**

6 - Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

7 - O descanso compensatório vence-se quando fizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.

8 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

**CAPÍTULO V****Retribuição do trabalho**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Retribuições mínimas mensais**

1 - A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2 - A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3 - O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4 - A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário, devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

Cláusula 23.<sup>a</sup>-A**Prémios**

1 - As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2 - Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e de assiduidade.

3 - O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

**JORNAL OFICIAL**

4 - O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais em regulamento interno, nos termos da lei.

5 - Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho, os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária e diária**

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) Retribuição diária – o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

b) Retribuição horária - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo:

*RM* = retribuição mensal;

*HS* = horário semanal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de € 30.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

**JORNAL OFICIAL**

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

**CAPÍTULO VI****Deslocações**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Deslocações**

1 - Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 - Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço – € 2,30;

Almoço ou jantar – € 8,80;

Ceia – € 4;

Dormida – contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de € 50.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Utilização de veículo pelo trabalhador**

1 - Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor comprovados judicialmente.

2 - Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

**CAPÍTULO VII****Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Feridos**

São feriados obrigatórios os previstos na lei, equiparando-se a estes a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, os quais podem ser observados, em substituição, em qualquer outro dia previamente acordado entre o empregador e os trabalhadores.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Direito a férias**

- 1 - O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.
- 3 - Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Aquisição do direito a férias**

- 1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.
- 2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3 - Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 - 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 anterior, nos seguintes termos:
  - 2.1 - Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
  - 2.2 - Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
  - 2.3 - Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 3 - Não relevam, para efeitos do número anterior, as faltas no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

- 1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e as demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - O aumento da duração do período de férias em consequência da ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

1 - O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias elaborando o respectivo mapa, sendo que neste caso só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 - Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 - O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 - O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Alteração da marcação do período de férias**

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

**JORNAL OFICIAL**

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Definição de falta**

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

**JORNAL OFICIAL**

2 - Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Tipos de falta**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

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 legais;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

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

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

j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 40.<sup>a</sup>**Comunicação e prova das faltas**

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.
- 3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas**

- 1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção de doença;
  - b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
  - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de Dezembro, se autorizado;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.
- 3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4 - No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral,

**JORNAL OFICIAL**

só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

6 - As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

1 - Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 - É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 - Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 - O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

**CAPÍTULO VIII****Da cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

**CAPÍTULO IX****Das condições particulares de trabalho**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Maternidade e paternidade**

1 - São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

**JORNAL OFICIAL**

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

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;

c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;

2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 - O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

**CAPÍTULO X****Segurança, higiene e saúde no trabalho****Cláusula 45.<sup>a</sup>****Princípios gerais**

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 - É proibido ao empregador:

**JORNAL OFICIAL**

- a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprovem não possuírem condições de segurança;
- b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos, ou a suportar individualmente pesos superiores a 15 kg.

**CAPÍTULO XI****Das sanções disciplinares**Cláusula 46.<sup>a</sup>**Sanções**

- 1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão registada;
  - b) Sanção pecuniária;
  - c) Perda de dias de férias;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela infracção.
- 3 - Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.
- 4 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
- 5 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

**CAPÍTULO XII****Actividade sindical****SECÇÃO I****Actividade sindical na empresa**Cláusula 47.<sup>a</sup>**Direito à actividade sindical**

**JORNAL OFICIAL**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 - A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 - A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 - À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Dirigentes sindicais**

1 - Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 - Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 - A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

**SECÇÃO II****Nomeação de delegados e seus direitos**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Identificação dos delegados**

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Proibição de transferência de delegados sindicais**

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

1 - Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 - O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores - 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores - 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 - O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 - O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 - As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos, excepto para a retribuição.

6 - Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Cedência de instalações**

1 - Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Informação sindical**

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Direito a informação e consulta**

1 - Os delegados, a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 - Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical, devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 55.<sup>a</sup>**Reuniões fora do horário normal**

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2 - Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Reuniões durante o horário normal**

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 - Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 - Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

## SECÇÃO III

**Comissão sindical de empresas**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Reuniões com entidade patronal**

1 - A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 - Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Estas reuniões terão normalmente lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 - As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 - Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 - O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, não se prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 - Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Proibição à discriminação por actividade sindical**

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

**CAPÍTULO XIII****Regalias sociais****Cláusula 60.<sup>a</sup>****Refeitórios**

1 - As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2 - O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO XIV****Disposições finais e transitórias**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias anteriores**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente não contempladas neste CCT.

**Anexo I****Definição de funções**

*Ajudante de motorista/distribuidor.* - É o trabalhador que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora), auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

*Apontador/conferente.* - É o trabalhador que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

*Aprendiz.* - É o trabalhador que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

*Chefe de controlo de qualidade.* - É o trabalhador habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

*Chefe de secção.* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Chefe de serviços.* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos

**JORNAL OFICIAL**

limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de 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 ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Comprador de peixe.* - É o trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe ainda orientar a preparação e embalagem com vista à boa conservação.

*Controlador da qualidade.* - É o trabalhador que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

*Director de produção.* - É o trabalhador responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

*Encarregado.* - É o trabalhador que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

*Encarregado geral.* - É o trabalhador responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

*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 concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

*Fogueiro.* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Guarda/porteiro.* - É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua

**JORNAL OFICIAL**

carga com fluido frigorigénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Motorista.* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

*Motorista/vendedor/distribuidor.* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Operador de armazém.* - É o trabalhador que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Procede ainda a cargas e descargas de produtos.

*Operador de manutenção.* - É o trabalhador que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

*Praticante.* - É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

*Preparador de produtos congelados.* - É o trabalhador que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

*Repositor/promotor.* - É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Servente ou auxiliar de armazém.* - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Subchefe de secção.* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

*Técnico de manutenção.* - É o trabalhador que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional.

Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

*Trabalhador de fabrico de produtos congelados.* - É o trabalhador que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou desmantelar produtos



# JORNAL OFICIAL

congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Procede ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

## Anexo II

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
IV	Comprador de peixe ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª ..... Motorista de pesados ..... Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) ..... Operador de manutenção de 1.ª ..... Subchefe de secção .....	480
V	Apontador conferente ..... Carpinteiro ..... Controlador de qualidade ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de manutenção de 2.ª .....	460
VI	Distribuidor/ajudante de motorista ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª ..... Operador de armazém ..... Operador de manutenção de 3.ª ..... Repositor/promotor ..... Trabalhador de fabrico — produtos congelados .....	450
VII	Guarda/porteiro ..... Preparador de produtos congelados ..... Servente ou auxiliar de armazém .....	415
VIII	Praticante .....	(*) 370
IX	Aprendiz .....	340

(\*) Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

**JORNAL OFICIAL**

Lisboa, 8 de Março de 2007.

Pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

*Eduardo Lopes*, mandatário.

*Estêvão Martins*, mandatário.

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 10 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 56/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 4/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

**CCT entre a ALIF – Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio e o SINDEPESCAS – Sind. Democrático das Pescas - Revisão global.**

**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e revisão****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 - O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 - O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que correspondem 3040 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência do contrato**

1 - Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2 - O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

**JORNAL OFICIAL**

4 - A tabela salarial, em anexo II, e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

5 - Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Denúncia do contrato**

1 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em 30 dias.

2 - A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3 - As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

**CAPÍTULO II****Admissão e carreira profissional**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Admissão**

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2 - Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1 - O período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 - Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Acesso automático**

1 - Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinjam 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2 - Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3 - As categorias profissionais designadas por 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> serão promovidas às classes imediatas ao fim de três anos.

**CAPÍTULO III****Direitos e deveres das partes**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

**JORNAL OFICIAL**

- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível, de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessário, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Cobrança de quotização sindical**

1 - As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2 - Para que o número anterior produza efeitos deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 - A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 - Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

**JORNAL OFICIAL**

- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

## 1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem

**JORNAL OFICIAL**

cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2 - A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Mobilidade geográfica**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 - Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO IV****Da prestação do trabalho**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

1 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, após cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa diária de dez minutos, que contará como tempo efectivo de serviço em período a determinar pela entidade empregadora.

3 - O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Horário por turnos**

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

6 - No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 - Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos;
- b) Regime de dois turnos rotativos.

8 - O subsídio de turno não deverá ser inferior a 13% no regime de três turnos e a 8% no regime de dois turnos, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Horário especial – Limites aos períodos normais de trabalho**

1 - O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 - A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de sessenta horas.

3 - Quando da prestação de cinquenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10% da retribuição de base mensal; ocorrendo a prestação de sessenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10% da sua retribuição base mensal e assegurará a alimentação ou, em alternativa, pagará a esse título € 4 diários.

4 - O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

5 - Se a alteração do horário de trabalho provocar acréscimo de despesas de transporte, o empregador, prévia e individualmente, acordará com o trabalhador o pagamento dessas despesas.

6 - Os trabalhadores que nos termos das disposições legais em vigor sejam objecto de regimes de protecção laboral especial, em virtude do seu estado ou situação, são dispensados

**JORNAL OFICIAL**

deste tipo de horário, podendo sempre o empregador exigir prova demonstrativa do prejuízo e ou incompatibilidade resultante da sua aplicação.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Isenção do horário de trabalho**

1 - Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 - Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 - A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25% da retribuição base auferida;
- b) Para as restantes situações, 10% da retribuição base auferida.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Descanso semanal**

1 - O dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar.

2 - Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira, determinando uma compensação de 10% sobre a retribuição de base diária.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

1 - Considera-se período de trabalho nocturno o período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de Maio a 31 de Outubro, e das 19 horas às 7 horas, de 1 de Novembro a 30 de Abril.

2 - O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

- 1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 3 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:
  - a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
  - b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.
- 4 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 100%.
- 5 - Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.
- 6 - Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
- 7 - O descanso compensatório vence-se quando fizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.
- 8 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

**CAPÍTULO V****Retribuição do trabalho**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Retribuições mínimas mensais**

- 1 - A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

**JORNAL OFICIAL**

2 - A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3 - O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4 - A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

Cláusula 23.<sup>a</sup>-A**Prémios**

1 - As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário, mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2 - Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e assiduidade.

3 - O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4 - O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais, em regulamento interno, nos termos da lei.

5 - Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos, não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição horária e diária**

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) Retribuição diária o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

30

b) Retribuição horária – o valor determinado segundo a fórmula:

**JORNAL OFICIAL**

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo:

*RM* = retribuição mensal;

*HS* = horário semanal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de € 30.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

**CAPÍTULO VI****Deslocações**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Deslocações**

1 - Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 - Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço – € 2,30;

Almoço ou jantar – € 8,80;

**JORNAL OFICIAL**

Ceia – € 4;

Dormida contra a apresentação de documento de despesa – até ao máximo de € 50.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Utilização de veículo pelo trabalhador**

1 - Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor comprovados judicialmente.

2 - Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

**CAPÍTULO VII****Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Feriados**

São feriados obrigatórios os previstos na lei, equiparando-se a estes a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, os quais podem ser observados, em substituição, em qualquer outro dia previamente acordado entre o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.

3 - Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 32.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 - 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 anterior, nos seguintes termos:
  - 2.1 - Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
  - 2.2 - Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
  - 2.3 - Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 3 - Não relevam, para efeitos do número anterior, as faltas no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

- 1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
- 2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e a demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3 - O aumento da duração do período de férias em consequência da ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

- 1 - O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
- 3 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 4 - Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

**JORNAL OFICIAL**

5 - O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 - O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Alteração da marcação do período de férias**

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalho, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

**JORNAL OFICIAL**

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Doença no período de férias**

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Definição de falta**

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

2 - Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Tipos de falta**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;

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;

**JORNAL OFICIAL**

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

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

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

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

j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Comunicação e prova das faltas**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

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

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas**

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

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

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

**JORNAL OFICIAL**

- b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de Dezembro, se autorizado;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

6 - As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Impedimento prolongado**

1 - Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 - É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 - Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 - O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO VIII****Da cessação do contrato de trabalho**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Cessação do contrato**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

**CAPÍTULO IX****Das condições particulares de trabalho**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Maternidade e paternidade**

1 - São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
  - 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
  - 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - 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.

3 - O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

**CAPÍTULO X****Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

**JORNAL OFICIAL**

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 - É proibido ao empregador:

- a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos, ou a suportar individualmente pesos superiores a 15 kg.

**CAPÍTULO XI****Das sanções disciplinares**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Sanções**

1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela infracção.

3 - Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

**JORNAL OFICIAL**

4 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

**CAPÍTULO XII****Actividade sindical****SECÇÃO I****Actividade sindical na empresa****Cláusula 47.<sup>a</sup>****Direito à actividade sindical**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 - A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 - A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 - À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Dirigentes sindicais**

1 - Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 - Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 - A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o

**JORNAL OFICIAL**

exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

**SECÇÃO II****Nomeação de delegados e seus direitos**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Identificação dos delegados**

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Proibição de transferência de delegados sindicais**

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas**

1 - Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 - O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores – 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores – 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores – 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores – 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores – 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 – O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 - O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

**JORNAL OFICIAL**

5 - As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 - Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Cedência de instalações**

1 - Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Informação sindical**

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Direito a informação e consulta**

1 - Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

**JORNAL OFICIAL**

c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 - Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Reuniões fora do horário normal**

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2 - Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Reuniões durante o horário normal**

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 - Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 - Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

**JORNAL OFICIAL**

## SECÇÃO III

**Comissão sindical de empresas**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Reuniões com entidade patronal**

1 - A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 - Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 - Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 - As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 - Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 - O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 - Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Proibição à discriminação por actividade sindical**

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO XIII****Regalias sociais**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Refeitórios**

1 - As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2 - O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

**CAPÍTULO XIV****Disposições finais e transitórias**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias anteriores**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente não contempladas neste CCT.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Revisão**

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Dezembro de 1991, e das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 1992, 26, de 15 de Julho de 1995, e 33, de 8 de Setembro de 1996.

**Anexo I****Definição de funções**

*Ajudante de motorista/distribuidor.* - É o trabalhador que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

*Apontador/conferente.* - É o trabalhador que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla

**JORNAL OFICIAL**

ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

*Aprendiz.* - É o trabalhador que, admitido sem prática, se inicia na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

*Chefe de controlo de qualidade.* - É o trabalhador habilitado com formação própria que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

*Chefe de secção.* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Chefe de serviços.* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exercer dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de 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 ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Comprador de peixe.* - É o trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalamento com vista à boa conservação.

*Controlador da qualidade.* - É o trabalhador que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

*Director de produção.* - É o trabalhador responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

*Encarregado.* - É o trabalhador que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

*Encarregado geral.* - É o trabalhador responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

*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 concordância entre

**JORNAL OFICIAL**

as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

*Fogueiro.* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Guarda/porteiro.* - É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Motorista.* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

*Motorista/vendedor/distribuidor.* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Operador de armazém.* - É o trabalhador que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Proceda ainda a cargas e descargas de produtos.

*Operador de manutenção.* - É o trabalhador que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

*Praticante.* - É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

*Preparador de produtos congelados.* - É o trabalhador que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

**JORNAL OFICIAL**

---

*Repositor/promotor.* - É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Servente ou auxiliar de armazém.* - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Subchefe de secção.* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

*Técnico de manutenção.* - É o trabalhador que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

*Trabalhador de fabrico-produtos congelados.* - É o trabalhador que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou desmantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Procede ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

**Anexo II****Tabela salarial**



# JORNAL OFICIAL

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director de produção .....	680
II	Chefe de controlo de qualidade .....	580
	Chefe de serviços .....	
	Encarregado geral .....	
III	Chefe de secção .....	500
	Encarregado .....	
	Técnico de manutenção .....	
IV	Comprador de peixe .....	480
	Fiel de armazém .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de pesados .....	
	Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões)	
	Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> .....	
	Subchefe de secção .....	
V	Apontador conferente .....	460
	Carpinteiro .....	
	Controlador de qualidade .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Operador de manutenção de 2. <sup>a</sup> .....	
VI	Distribuidor/ajudante de motorista .....	450
	Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação, aquecimento de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de armazém .....	
	Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> .....	
	Repositor/promotor .....	
	Trabalhador de fabrico — produtos congelados	
VII	Guarda/porteiro .....	415
	Preparador de produtos congelados .....	
	Servente ou auxiliar de armazém .....	
VIII	Praticante .....	(*) 370
IX	Aprendiz .....	340

(\*) Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 20 de Abril de 2007.

**JORNAL OFICIAL**

Pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS – Sindicato Democrático das Pescas:

*Manuel Joaquim Tavares Marques*, mandatário.

Depositado em 30 de Julho de 2007, a fl. 176 do livro n.º 10, com o n.º 175/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 5/2008 de 21 de Janeiro de 2008****CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV – Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual – Alteração salarial e outras.**

(publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, e 27, de 22 de Julho de 2006).

**Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 - O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela associação signatária que se dediquem, designadamente, às actividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2 - Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 - O número de empregadores corresponde a 58 empresas e 1200 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência e revisão**

1 - .....

2 - As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

.....

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 86.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

- 1 - .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Analisar e deliberar sobre as reclamações resultantes da avaliação de desempenho que lhe forem remetidas e casos excepcionais, designadamente dirigentes sindicais;
- e) Analisar periodicamente a formação profissional ministrada pelas empresas e emanar recomendações que sobre tal tema lhe pareçam adequadas.
- .....

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Formação profissional**

- 1 - Princípios gerais:
- a) A formação profissional é hoje um instrumento estratégico através do qual tanto empresas como trabalhadores conseguem adaptar-se às novas tecnologias e às constantes mudanças empresarias e sociais.
- b) Para atingir os seus objectivos, a formação profissional deve pautar-se pela qualidade, adequando-se os seus conteúdos programáticos às necessidades das empresas em cada momento, devendo ser garantidas as mesmas oportunidades de acesso a todos os trabalhadores.
- c) A formação de qualidade para todos é, pois, um objectivo prioritário, com conteúdos dirigidos à sua formação pessoal e profissional.
- d) As empresas devem proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividades, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades das empresas.
- e) Os trabalhadores têm o dever de participar, salvo se houver algum motivo atendível, sempre de modo diligente, nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelas empresas, de forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

**JORNAL OFICIAL**

f) As empresas devem organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções ou métodos de trabalho ocorridos nos postos de trabalho.

g) As empresas devem reconhecer e valorizar as qualificações entretanto adquiridas pelos trabalhadores através da formação profissional, o que também contribui para estimular e incentivar a sua participação na formação e na autoformação, através de comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre a empresa e os trabalhadores de pactos de permanência.

2 - A formação contínua deverá ter em conta, entre outros, os seguintes requisitos:

a) As empresas facilitarão a formação contínua para aprendizagem e aperfeiçoamento dos novos conhecimentos teóricos e práticos que os trabalhadores precisem para se adequarem às crescentes exigências que em cada momento os seus postos de trabalho comportam;

b) Serão efectuados relatórios semestrais com informação sobre os conteúdos programáticos, horas de formação, volume de participantes/participações em cada semestre;

c) Estes relatórios serão disponibilizados às entidades competentes, conforme estipulado pela legislação em vigor, à comissão paritária e também às associações sindicais que o solicitem.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

Aos casos omissos deste CCTV aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Disposição transitória**

1 - A presente revisão produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

2 - Tendo em consideração os temas resultantes da revisão do CCTV de 2007, uns que requerem clarificação, outros assunção de compromissos escritos, as partes envolvidas na negociação, APEC e SINTTAV, acordam o seguinte:

a) A contagem de tempo de categoria transportada pelos trabalhadores no momento da integração nas novas categorias tem efeitos à data dos efeitos do CCTV revisto, ou seja, 1 de Janeiro de 2007;

b) Durante o ano de 2008, as partes comprometem-se a negociar um novo modelo de carreiras que envolverá as constantes nos anexos I, «Distribuição», II, «Electricistas», III,

**JORNAL OFICIAL**

«Escritórios», V, «Laboratórios de legendagem», VI, «Laboratórios de revelação e montagem», VII, «Metalúrgicos», e VIII, «Motoristas».

c) A negociação terá como objectivo um novo modelo de carreiras semelhante ao que foi agora negociado para a área de exibição.

**Anexo IV****Exibição**

1 - *Gerente*. - Trabalhador responsável pelo bom funcionamento de todas as áreas e serviços do estabelecimento a que pertence e pela coordenação das actividades desempenhadas pelos trabalhadores dependentes da sua área de intervenção.

2 - *Subgerente*. - Trabalhador que coadjuva o gerente e o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

3 - *Projeccionista*. - Trabalhador do cinema que assegura o serviço da cabine de projecção, tendo a seu cargo a projecção de filmes e o respectivo manuseamento, bem como a conservação do material à sua responsabilidade.

Pode ministrar formação profissional a outros trabalhadores menos qualificados da sua área funcional. De acordo com as orientações das respectivas chefias, pode ainda desempenhar outras actividades de carácter técnico no estabelecimento onde desempenha funções desde que para as mesmas tenha a formação adequada.

4 - *Técnico de cinema*. - Trabalhador que desempenha funções técnicas específicas da sua área funcional, administrativas e de apoio, no âmbito das actividades exercidas no estabelecimento, nomeadamente serviços de salas, de apoio à cabina, de bilheteiras e de bares, e garante a boa imagem do estabelecimento e o controlo e disciplina nas salas e nas respectivas zonas de acesso.

5 - *Estagiário de cinema*. - Trabalhador que, iniciando a sua actividade no sector de exibição, desempenha funções de apoio, ascendendo, após o exercício de um ano, à categoria de técnico de cinema ou de projeccionista, de acordo com as necessidades da empresa e tendo em consideração a formação ministrada e as competências técnico-funcionais adquiridas.

6 - *Técnico de limpeza*. - Trabalhador que assegura a higiene e a limpeza das instalações.

**Anexo IV-A****Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais**

1 - Gerente – (*Sem alteração.*)

2 - Subgerente – integra actual secretário.

3 - Projeccionista – integra actuais projeccionista principal (nível 5), primeiro-projeccionista (nível 4), segundo-projeccionista (nível 3) e ajudante de projeccionista (nível 2).



# JORNAL OFICIAL

4 - Técnico de cinema – integra actuais fiel (nível 5), bilheteiro principal (nível 7), bilheteiro (nível 6), ajudante de bilheteiro (nível 4), fiscal (nível 4), arrumador principal (nível 2), arrumador com mais de um ano (nível 1), arrumador (nível 1).

5 - Estagiário de cinema – (*Sem alteração.*)

6 - Técnico de limpeza – integra actual servente de limpeza.

## Retribuições mínimas

### Anexo I

#### Distribuição

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação .....	716,40
Programista-viajante .....	639,90
Programista .....	589,60
Tradutor .....	661
Publicista .....	661
Ajudante de publicista .....	499,50
Chefe de expedição e propaganda .....	547,30
Projeccionista .....	509
Encarregado de material e propaganda .....	547,30
Expedidor de filmes .....	499,50
Revisor .....	480,70
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses .....	404,60
12.º mês .....	480,70

**JORNAL OFICIAL****Anexo II  
Electricistas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
<b>Electricistas:</b>	
Encarregado .....	619,80
Chefe de equipa .....	579,20
Oficial .....	539
Pré-oficial .....	489,50
Ajudante .....	421,60
Aprendiz .....	404,60



# JORNAL OFICIAL

## Anexo III Escritórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de escritório . . . . .	740
Chefe de serviços . . . . .	713,50
Analista do sistema . . . . .	713,50
Chefe de contabilidade . . . . .	713,50
Técnico de contas . . . . .	713,50
Chefe de secção . . . . .	661
Tesoureiro . . . . .	712,90
Caixa . . . . .	589,60
Correspondente em línguas estrangeiras . . . . .	582,30
Primeiro-escriurário . . . . .	589,60
Segundo-escriurário . . . . .	539,00
Terceiro-escriurário . . . . .	489,50
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano . . . . .	410,10
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano . . . . .	461,10
Recepcionista . . . . .	536,60
Programador . . . . .	661,00
Operador de computador . . . . .	589,60
Operador de registo de dados . . . . .	536,60
Secretário da direcção . . . . .	600,80
Telefonista . . . . .	480,50
Cobrador . . . . .	547,30
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade) . . . . .	480,70
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade) . . . . .	411,10
Paquete de 16 e 17 anos de idade . . . . .	404,60
Servente de limpeza . . . . .	404,60



# JORNAL OFICIAL

## Anexo IV

### Exibição

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (classe A)	Retribuição base (classe B)	Regras de progressão (anos)
Gerente .....		650	519,50	
Subgerente .....	6	590	478,20	3 (A)
	5	620	505,10	
Projeccionista .....	4	563	450,50	3
	3	522	440,60	3
	2	482	425	2
	1	440	415	2
Estagiário de cinema ....		408	408	1
	1	418	418	1
	2	425	425	2
	3	484	430	3
Técnico de cinema .....	4	522	440,60	3
	5	531	449	3
	6	563	455	3 (A)
	7	575	463,50	3 (A)
	8	619	500	
Técnico de limpeza .....		408	408	

Regras de progressão - a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, excepto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respectivo regulamento.

#### Notas



# JORNAL OFICIAL

1 - Nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 - O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>:

$$\frac{(RM + D \times 12)}{52 \times PNTS}$$

$$52 \times PNTS$$

## Anexo V/VI

### Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Director de técnico .....	820,30
Chefe de laboratório .....	615
<b>Secção de legendagem</b>	
Operador de legendagem .....	588,30
Compositor de legendas .....	564,90
Preparador de legendagem .....	514,20
<b>Secção de revelação</b>	
Operador .....	485,40
Assistente .....	436,30
Estagiário .....	404,60



# JORNAL OFICIAL

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
<b>Secção de tiragem</b>	
Operador .....	485,40
Assistente .....	436,30
Estagiário .....	404,60
<b>Secção de padronização</b>	
Operador .....	485,40
Assistente .....	436,30
Estagiário .....	404,60
<b>Secção de montagem de negativos</b>	
Montador .....	485,40
Assistente .....	436,30
Estagiário .....	404,60
<b>Secção de análise, sensitometria e densimetria</b>	
Sensitometrista .....	525,40
Analista químico .....	525,40
Assistente estagiário de analista .....	435,90
<b>Secção de preparação de banhos</b>	
Primeiro-preparador .....	454,60
Segundo-preparador .....	435,90
<b>Secção de manutenção (mecânica e eléctrica)</b>	
Primeiro-oficial .....	504,20
Segundo-oficial .....	485,40
Aprendiz .....	404,60
<b>Projeção</b>	
Projeccionista .....	445,80
Ajudante de projeccionista .....	404,60
<b>Arquivo de películas</b>	
Fiel de armazém de películas .....	455,40

*Nota.* - Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.



# JORNAL OFICIAL

## Anexo VII Metalúrgicos

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
<b>Metalúrgicos:</b>	
Encarregado .....	620,40
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	558,40
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	539
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	509,60
Pré-oficial .....	489,50
Ajudante .....	421,60
Aprendiz .....	404,60

## Anexo VIII Motoristas

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
<b>Motorista:</b>	
De ligeiros .....	509
De pesados .....	539

## Anexo IX Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- a) Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista – € 0,47 por legenda;
- b) Tradução dos mesmos sem lista – € 0,95 por legenda;



- c) Tradução de filmes em línguas diferentes da inglesa, francesa, italiana e espanhola - € 0,67 por legenda;
- d) Localização de legendas – € 0,19 por legenda.

**Anexo X****Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos**

Euros

Diuturnidades (cláusula 48. <sup>a</sup> )	14	
Subsídio de refeição (cláusula 49. <sup>a</sup> )	6	
Abono para falhas (cláusula 50. <sup>a</sup> ):		
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento	21,70	
Serviços de bilheteira a tempo completo	21,70	
Serviços de bilheteira a tempo parcial	9,60	
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. <sup>a</sup> ):		
Exibição:		
Projeccionista de cinema da classe A	21,70	
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	14,40	
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista	30,80	
Laboratórios de revelação:		
Responsável com funções de chefia	27,80	
Trabalhador que acumule funções de projeccionista	27,80	
Distribuição:		
Projeccionista que exerça outra função na empresa	21,70	
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. <sup>a</sup> ):		
Pequeno-almoço	3,60	
Almoço ou jantar	13,70	
Alojamento	35,20	
Diária completa	60,20	

**JORNAL OFICIAL**

Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.)	101,50
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.)	76,80
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.)	30,30
Seguro contra acidentes	43 579,40
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo, dentro da localidade	5,60
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário	5,80

## Cláusula final

**Sucessão da convenção**

1 - Mantêm-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e suas posteriores alterações em todas as matérias que não forem alteradas pelo presente CCT.

2 - Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Lisboa, 9 de Novembro de 2007.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

*José Manuel Castello Lopes*, presidente da direcção.

*Simão Lourenço Fernandes*, tesoureiro da direcção.

*Margarida Salgado*, presidente do conselho fiscal.

*Graça Carvalho Rebôcho*, mandatária.

*João Lopes Antunes*, mandatário.

Pelo SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, presidente da direcção.

*Carlos Martinho Almeida*, membro do secretariado.

Depositado em 22 de Novembro de 2007, a fl. 187 do livro n.º 10, com o n.º 255/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
Convenção Colectiva de Trabalho n.º 6/2008 de 21 de Janeiro de 2008**CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Sector de Prestação de Serviços de Limpeza e Similares) – Deliberação da Comissão Paritária.**

Aos nove dias do mês de Janeiro do ano dois mil e oito, pelas catorze horas e trinta minutos, na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional, Ponta Delgada, na sequência do acordado na anterior reunião de cinco de Dezembro de 2007, reuniu a Comissão Paritária prevista na cláusula 85.<sup>a</sup> do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores – Sector de Prestação de Serviços de Limpeza e Similares, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 8 de 22 de Julho de 2004, com a composição constante do *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 15, de 23 de Junho de 2005, estando presentes:

Em representação da Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional:

- *João Melo de Medeiros*, Director de Serviços do Trabalho;
- *Mónica Melo*, Jurista da Direcção de Serviços do Trabalho;

Em representação da Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada:

- *João Faria e Castro*;
- *Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*;

Em representação do SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores:

- *José Gonçalo Dias Botelho*;
- *José Maria Pereira Rego*;
- *Simão Barbosa*, na qualidade de assessor jurídico.

Retomando a interpretação da cláusula 27.<sup>a</sup> do CCT em causa, por unanimidade foi aprovada a interpretação no n.º 3 da cláusula 27.<sup>a</sup> nos seguintes termos:

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Descanso semanal e feriados**

1 - .....

2 - .....

3 - Os trabalhadores, cujo dia de descanso semanal seja estabelecido por escala rotativa ou fixado em dia diferente do domingo, recebem um subsídio correspondente a 10% da sua retribuição base.

4 - .....

Pelas partes foram requeridos o depósito e publicação da presente deliberação.

Assim, eram quinze horas e trinta minutos quando foi concluída a reunião, da qual foi lavrada a presente acta, que consta de duas folhas redigidas na frente, a qual depois de lida e achada conforme, é assinada pelos presentes.

Pela Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional, *João de Melo Medeiros e Mónica Melo*. Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *João Faria e Castro e Nuno Miguel de Medeiros Ferreira da Silva Couto*. Pelo SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *José Gonçalo Dias Botelho, José Maria Pereira Rego e Simão Barbosa*.

Entrado em 9 de Janeiro de 2008.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 11 de Janeiro de 2008, com o n.º 2, nos termos do n.º 4 do art. 542.º do Código do Trabalho.

---

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 7/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

---

**CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (Sector de Transportes, Oficinas de Reparação e Pintura, Estações de Serviço e Postos de Abastecimento de Combustíveis, Escolas de Condução e Aluguer de Automóveis sem Condutor) – Alteração Salarial e Outras – Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão *no Jornal Oficial*, II Série n.º 133, de 26 de Dezembro de 2007, a tabela salarial, transcreve-se a mesma na íntegra:

**Anexo III****Tabela Salarial**

Chefe de Transportes	€ 746,32
Chefe de revisões	€ 602,26
Revisor	€ 589,26
Despachante	€ 617,43
Despachante-bilheteiro de 1. <sup>a</sup>	€ 590,34
Despachante-bilheteiro de 2. <sup>a</sup>	€ 589,26
Agente único	€ 804,81
Motorista de pesados de passageiros	€ 625,01
Motorista de pesados de reboque, porta contentores	€ 614,17
Motorista de pesados de carga	€ 612,01
Motorista de ligeiros de carga	€ 582,76
Motorista de ligeiros de passageiros ou mistos	€ 549,19
Tractorista	€ 563,26
Operador-manobra de máquinas industriais	€ 644,50
Preparador-transportador	€ 514,52
Ajudante de motorista	€ 532,92
Cobrador-bilheteiro	€ 561,10
Director de instrução	€ 706,25
Instrutor:	
- Admitido para ministrar 3 tipos de carta	€ 682,41
- Admitido para ministrar 2 tipos de carta	€ 620,67
Encarregado geral	€ 724,66
Recepcionista:	



- Com mais de 5 anos de serviço	€ 608,76
- Com mais de 3 anos de serviço	€ 514,52
- Com menos de 3 anos de serviço	€ 485,28
Apontador	€ 638,01

Mecânico de Automóveis/mecânico de aparelhos de precisão/torneiro-mecânico/serralheiro mecânico/bate-chapas/carpinteiro de estruturas de máquinas e de estruturas metálicas/ferreiro forjador/soldador por electro-arco ou óxioacetilénico/estofador de automóveis/pintor de automóveis/latoeiro:

- De 1. <sup>a</sup>	€ 651,01
- De 2. <sup>a</sup>	€ 607,68
- De 3. <sup>a</sup>	€ 566,52

Mecânico de motos:

- De 1. <sup>a</sup>	€ 526,43
- De 2. <sup>a</sup>	€ 502,61
- De 3. <sup>a</sup>	€ 477,70

Encarregado de estação de serviço

€ 599,01

Montador de Pneus ou vulcanizador

€ 512,35

Entregador de ferramentas, materiais e outros produtos

€ 470,04

Lubrificador

€ 515,55

Lavador de automóveis

€ 483,10

Vendedor carburantes

€ 482,03

Arrumador de parques/guarda porteiro/trabalhador de limpeza ou voltas

€ 479,54

Praticante 3.º ano

€ 423,15

Praticante 2.º ano

€ 423,15

Praticante 1.º ano

a)

**JORNAL OFICIAL**

Aprendiz 3.º ano € 423,15

Aprendiz 2.º ano € 423,15

Aprendiz 1.º ano a)

a) Valor salarial a observar nos termos do disposto no artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 8/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

**CCT entre a AEEP – Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE – Feder. Nacional dos Sind. da Educação e Outros - Revisão Global – Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão *no Jornal Oficial*, II Série n.º 17, de 28 de Junho de 2007, a p. 445, a tabela salarial da Categoria O – Trabalhadores de administração e serviços, transcreve-se a mesma na íntegra:


**Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços**

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Director de serviços administrativos . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 423,10
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 328,60
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 156,25
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos . . . . . Contabilista III . . . . . Tesoureiro III . . . . .	1 047,20
5	Contabilista II . . . . . Tesoureiro II . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau II	951,70
6	Contabilista I . . . . . Tesoureiro I . . . . . Técnico bacharel de grau I . . . . . Técnico licenciado de grau I-A . . . . .	897,70
7	Chefe de secção II . . . . . Técnico de secretariado III . . . . . Documentalista II . . . . .	886,25
8	Chefe de secção I . . . . . Documentalista I . . . . . Assistente administrativo III . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação III . . . . . Técnico profissional de laboratório III . . . . . Técnico de informática III . . . . . Técnico de contabilidade III . . . . . Técnico de secretariado II . . . . . Técnico bacharel de grau I-B . . . . .	779,85
9	Assistente administrativo II . . . . . Técnico de secretariado I . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico de contabilidade II . . . . . Operador de reprografia III . . . . . Operador de computador II . . . . .	709,75
10	Assistente administrativo I . . . . . Técnico de informática I . . . . . Técnico de contabilidade I . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação II . . . . . Técnico profissional de laboratório II . . . . . Operador de computador I . . . . .	667,70
11	Caixa . . . . . Cozinheiro-chefe . . . . . Encarregado de refeitório ou bar . . . . . Escriturário II . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação I . . . . . Técnico profissional de laboratório I . . . . . Operador de reprografia II . . . . . Motorista de serviço público . . . . . Oficial electricista . . . . .	638,10
12	Carpinteiro . . . . . Motorista de veículos ligeiros . . . . . Motorista de pesados de mercadorias . . . . . Pedreiro . . . . . Pintor . . . . .	610,55



# JORNAL OFICIAL

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
13	Escriturário I ..... Operador de reprografia I .....	595
14	Telefonista II .....	563,85
15	Escriturário estagiário (2.º ano) ..... Telefonista I ..... Recepcionista II ..... Cozinheiro ..... Despenseiro ..... Empregado de mesa ..... Ajudante de carpinteiro ..... Encarregado de camarata ..... Encarregado de rouparia .....	554,50
16	Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de balcão ou bar ..... Empregado de refeitório ..... Engomadeiro ..... Escriturário estagiário (1.º ano) ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Lavadeiro ..... Porteiro ..... Recepcionista I .....	502,05
17	Empregado de camarata ..... Empregado de limpeza ..... Ajudante de cozinha .....	458,45

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
Regulamento de Extensão n.º 2/2008 de 21 de Janeiro de 2008**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ALIF – Assoc. da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA – Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEPESCAS – Sind. Democrático das Pescas.**

1 - Nos termos do artigo 576.º, do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º, do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão do CCT entre a ALIF – Assoc. da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA – Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEPESCAS – Sind. Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de Abril de 2007 e no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, respectivamente, que se transcrevem neste *Jornal Oficial*.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

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

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 11 de Janeiro de 2008. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

**Nota justificativa**

1 - Considerando que o CCT entre a ALIF – Assoc. da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA – Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e o CCT entre a mesma associação de

**JORNAL OFICIAL**

empregadores e o SINDEPESCAS – Sind. Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de Abril de 2007 e no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, respectivamente, apenas se aplicam às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naqueles previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

2 - Considerando que o universo laboral a abranger, nomeadamente, Preparação de produtos da pesca e da aquicultura (CAE-Rev.3 10201 e CAE-Rev.2.1 15201), Congelamento de produtos da pesca e da aquicultura (CAE-Rev.3 10202 e CAE-Rev.2.1 15202), Congelamento de frutos e de produtos hortícolas (CAE-Rev.3 10391 e CAE-Rev.2.1 15331) e Produção de gelo (CAE-Rev.3 35302 e CAE-Rev.2.1 40302), conforme os Quadros de Pessoal de 2006, compreende quatro entidades empregadoras e oitenta e um trabalhadores;

3 - Considerando que as condições de prestação de trabalho no âmbito da actividade económica abrangida pelas convenções, foram uniformizadas por emissão de RE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 22, de 7 de Agosto de 2003, das alterações do CCT entre a ALIF – Assoc. da Indústria Alimentar pelo Frio e a FESAHT – Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros, das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ – Feder. dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA – Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2003, no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2003 e *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, respectivamente;

4 - Considerando que as convenções transcritas possuem idêntico conteúdo normativo e procedem à actualização das tabelas salariais e outras prestações pecuniárias;

5 - Considerando que se mantêm os pressupostos que sustentaram o alargamento de âmbito dos contratos colectivos mencionados, importa garantir um estatuto laboral similar, de forma a obviar a acentuados desníveis ou desvirtuamentos concorrenciais;

6 - Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções, na área geográfica da Região Autónoma dos Açores.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ALIF – Assoc. da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA – Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEPESCAS – Sind. Democrático das Pescas.**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea g), do artigo 2.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho,

**JORNAL OFICIAL**

n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - O CCT entre a ALIF – Assoc. da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA – Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e o CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEPESCAS – Sind. Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de Abril de 2007 e no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, respectivamente, com transcrição no *Jornal Oficial*, II Série, são tornados extensivos no território da Região Autónoma dos Açores:

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

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

**Artigo 2.º**

1 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos termos do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de Abril, é aplicável a remuneração mínima mensal garantida aos níveis salariais que contemplem valores retributivos inferiores.

2 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 3.º**

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais (Anexos II das convenções) e cláusulas de natureza pecuniária, a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Regulamento de Extensão n.º 3/2008 de 21 de Janeiro de 2008

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV – Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.**

1 - Nos termos do artigo 576.º do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV – Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, que se transcrevem neste *Jornal Oficial*.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional 15/2007/A, de 13 de Julho, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

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

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 11 de Janeiro de 2008. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

**Nota Justificativa**

1 - Considerando que as alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV – Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, apenas se aplicam às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

2 - Considerando que o universo laboral a abranger, nomeadamente, actividades de Distribuição de filmes, de vídeos e de programas de televisão (CAE-Rev.3 59140 e

**JORNAL OFICIAL**

CAE-Rev.2.1 92120) e de Projecção de filmes e de vídeos (CAE-Rev.3 59140 e CAE-Rev.2.1 92130), assume expressão significativamente superior à directamente abrangida pela convenção;

3 - Considerando que as condições de prestação de trabalho no âmbito da actividade económica abrangida pela convenção, foram uniformizadas por emissão de RE, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 26, de 6 de Outubro de 2006, do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV – Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FETESE – Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003, com últimas alterações constantes, respectivamente, do *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006 e do *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006;

4 - Considerando que se mantêm os pressupostos que sustentaram o alargamento de âmbito do contrato colectivo mencionado, importa garantir um estatuto laboral similar, de forma a obviar a acentuados desníveis salariais ou desvirtuamentos concorrenciais;

5 - Assim, verificando-se as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3, do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção, na área geográfica da Região Autónoma dos Açores.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV – Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, ao abrigo do disposto na alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção que lhe confere o Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, o seguinte:

Artigo 1.º

As alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV – Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, com transcrição no *Jornal Oficial*, II Série, são extensivas no território da Região Autónoma dos Açores:

a) Às relações de trabalho entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à actividade económica abrangida pela

**JORNAL OFICIAL**

convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas;

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

**Artigo 2.º**

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 1.º, nos termos do artigo 3.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de Abril, é aplicável a remuneração mínima mensal garantida aos níveis salariais que contemplem valores retributivos inferiores.

2 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 3.º**

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais (Anexos I, II, III, IV, V/VI, VII e VIII da convenção) e demais matéria pecuniária (Anexos IX e X da convenção) a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL****Regulamento de Extensão n.º 4/2008 de 21 de Janeiro de 2008****Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Sector de Hotelaria, Similares e Golfe).**

Considerando que o CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Sector de Hotelaria, Similares e Golfe), publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 133, de 26 de Dezembro de 2007, apenas se aplica às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes, na área geográfica delimitada pela respectiva representatividade institucional;

**JORNAL OFICIAL**

Considerando a existência no sector económico, nomeadamente, CAE 551 (Estabelecimentos Hoteleiros), CAE 552 (Parques de campismo e outros locais de alojamento de curta duração), CAE 553 (Restaurantes), CAE 554 (Estabelecimentos de Bebidas) e CAE 926 (Actividades desportivas), de entidades empregadoras, não filiadas na associação de empregadores outorgante, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção colectiva de trabalho, inscritos no sindicato outorgante ou sem filiação sindical;

Considerando que no âmbito geográfico do CCT, em estimativa do universo laboral encontram-se 360 entidades empregadoras e 2793 trabalhadores, a que acrescem no âmbito da eficácia externa 122 entidades empregadoras e 477 trabalhadores, num total de 482 empregadores e 3270 trabalhadores potencialmente abrangidos (Quadros de Pessoal, 2006);

Considerando que as especificidades organizacionais das estruturas associativas não devem inviabilizar a definição de condições da prestação de trabalho similares;

Considerando que a identidade ou semelhança económica e social da actividade na Região Autónoma dos Açores, exige, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho no sector;

Considerando que para o efeito, importa garantir um estatuto laboral similar, de forma a obviar a acentuados desníveis ou desvirtuamentos concorrenciais;

Cumprido o disposto no n.º 1, do artigo 576.º do Código do Trabalho, com a publicação do projecto de regulamento de extensão no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 133, de 26 de Dezembro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição;

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

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea g), do artigo 2.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alínea a), artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 1 e 2, do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - O CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Sector de Hotelaria, Similares e Golfe), publicado no *Jornal Oficial*, II Série n.º 133, de 26 de Dezembro de 2007, é tornado extensivo a todas as entidades empregadoras que, não estando inscritas na associação de empregadores outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas, bem como aos trabalhadores não representados

**JORNAL OFICIAL**

pelo sindicato outorgante, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras inscritas na associação de empregadores signatária.

2 - O CCT mencionado no número anterior, é tornado extensivo na área geográfica correspondente às Ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo, às relações de trabalho entre entidades empregadoras que prossigam a actividade económica prevista na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões ou profissões análogas, filiados ou não na associação sindical signatária.

3 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos em matéria salarial (Anexo II do CCT) e cláusulas de expressão pecuniária, a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 11 de Janeiro de 2008. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*

**D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL****Regulamento de Extensão n.º 5/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APAC – Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro, entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA - Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, e APOMEPA - Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro.**

Considerando que as alterações dos CCT entre a APAC – Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro, entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA - Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, e APOMEPA - Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª Série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007, apenas se aplicam às relações de trabalho entre

**JORNAL OFICIAL**

entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naqueles previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando que o universo laboral a abranger, nomeadamente, Actividades de Prática em Clínica em Ambulatório (CAE-Rev.2.1 85120) e Laboratórios de Análises Clínicas (CAE-Rev.2.1 85141), conforme os Quadros de Pessoal de 2006, compreende 73 entidades empregadoras e 266 trabalhadores;

Considerando que as condições de prestação de trabalho no âmbito da actividade económica abrangida pelas convenções foram uniformizadas por emissão de RE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 5 de Maio de 2005, dos CCT entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro, entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA - Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, e APOMEPA - Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro, respectivamente, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, e n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005;

Considerando que as alterações transcritas possuem idêntico conteúdo normativo e procedem à actualização das tabelas salariais e outras prestações pecuniárias;

Considerando que se mantêm os pressupostos que sustentaram o alargamento de âmbito dos contratos colectivos mencionados, importa garantir um estatuto laboral similar, de forma a obviar a acentuados desníveis ou desvirtuamentos concorrenciais;

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções, na área geográfica da Região Autónoma dos Açores.

Cumprido o disposto no n.º 1 do art. 576, do Código do Trabalho, com a publicação do projecto de regulamento de extensão no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 133, de 26 de Dezembro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea g), do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 2, do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 19/2006/A, de 2 de Junho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As alterações dos CCT entre a APAC – Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES – Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro, entre a

**JORNAL OFICIAL**

APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA - Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, e APOMEPA - Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007, são tornadas extensivas a todas as entidades empregadoras que, não estando inscritas nas associações de empregadores outorgantes, exerçam no território da Região Autónoma dos Açores a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nestas previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras inscritas nas associações de empregadores signatárias das convenções.

2 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, e produz efeitos, no tocante à tabela salarial (Anexos III dos CCT) e restantes matérias pecuniárias, a partir de 1 de Janeiro de 2005.

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

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 11 de Janeiro de 2008. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

**D.R. DA HABITAÇÃO****Extracto de Portaria n.º 24/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por portaria(s) do Secretário Regional de Habitação e Equipamentos, de 14 de Janeiro de 2008, é(são) atribuído(s) ao abrigo do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2002/A, de 11 de Março, e do Decreto Regulamentar Regional n.º 1/2003/A, de 6 de Fevereiro, por verba a ser processada pela dotação inscrita no capítulo 40 – despesas do plano; divisão 18 – habitação; subdivisão 02 – recuperação do parque habitacional; classificação económica – 08 00 00 – transferências de capital - 08.08.02 famílias (outras), o(s) seguinte(s) subsídio(s) destinado(s) a obras de reabilitação, reparação e beneficiação em habitação(ões) degradada(s):

**JORNAL OFICIAL**

17.052,63 €, a Daniel Moniz da Silva - 1/DRH/2008 - Residente em Rua Eng.º Arantes de Oliveira, n.º 8 - Ribeira Seca - concelho de Ribeira Grande.

5.809,56 €, a Francisco Jorge Raposo Amaral - 2/DRH/2008 - Residente em Rua do Emigrante, n.º 11 – N.ª Sr.ª dos Remédios - concelho de Povoação.

14 de Janeiro de 2008. - O Director Regional de Habitação, *José Olivério Moniz da Ponte*.

**D.R. DA HABITAÇÃO****Extracto de Portaria n.º 25/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Por portaria(s) do Secretário Regional de Habitação e Equipamentos, de 14 de Janeiro de 2008, é(são) atribuído(s) ao abrigo do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2002/A, de 11 de Março, e do Decreto Regulamentar Regional n.º 1/2003/A, de 6 de Fevereiro, por verba a ser processada pela dotação inscrita no capítulo 40 – despesas do plano; divisão 18 – habitação; subdivisão 02 – recuperação do parque habitacional; classificação económica – 08 00 00 – transferências de capital - 08.08.02 famílias (outras), o(s) seguinte(s) subsídio(s) destinado(s) a obras de reabilitação, reparação e beneficiação em habitação(ões) degradada(s):

9.580,00 €, a Sérgio Miguel Curvelo Andrade - 3/DRH/2008 - Residente em Feteiras - Santa Bárbara - concelho de Vila do Porto.

8.855,93 €, a José Manuel da Silva Freitas - 4/DRH/2008 - Residente em Rua P. Francisco José Tomás - Lajes - concelho de Lajes das Flores.

6.730,00 €, a Maria Filomena Espínola Louro - 5/DRH/2008 - Residente em Canada dos Calços, n.º 46 - São Mateus - concelho de Angra do Heroísmo.

11.850,00 €, a Manuel António Vicente Martins - 6/DRH/2008 - Residente em Canada do Parado, n.º 14 - Feteira - concelho de Angra do Heroísmo.

25.000,00 €, a Oriana Quirina Carreiro Teixeira - 7/DRH/2008 - Residente em Rua P. Alfredo Lucas, n.º 101 - São Brás - concelho de Praia da Vitória.

11.350,00 €, a Maria da Encarnação de Lemos - 8/DRH/2008 - Residente em Rua Francisco Melo Borges, n.º 2 - Vila Nova - concelho de Praia da Vitória.

14 de Janeiro de 2008. - O Director Regional de Habitação, *José Olivério Moniz da Ponte*.

**S.R. DOS ASSUNTOS SOCIAIS**  
**Despacho n.º 38/2008 de 21 de Janeiro de 2008**

Considerando o resultado do procedimento concursal para provimento do cargo direcção intermédia de 1.º Grau – Directora de Serviços Adjunta da Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social – Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, aberto por aviso publicado na Bolsa de Emprego Público dos Açores (BEP – Açores), oferta n.º 376, de 19 de Setembro de 2007;

Considerando a proposta de nomeação do júri do concurso, cuja fundamentação faz parte integrante da respectiva acta, e o facto da candidata escolhida possuir os requisitos exigidos para o desempenho das funções inerentes ao cargo, nomeadamente competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo;

Considerando que tem demonstrado possuir vasta experiência, formação e conhecimento relacionados com as actividades a desenvolver, designadamente experiência em cargo de direcção intermédia, correspondendo assim, ao perfil pretendido para prosseguir as atribuições e objectivos constantes do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto;

Nos termos do n.º 8 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, com as adaptações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2006/A, de 6 de Janeiro, determino o seguinte:

4. Nomear, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos, a licenciada Paula Cristina Toledo Costa, para o cargo de Directora de Serviços Adjunta da Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social, previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 25.º da orgânica e no quadro de pessoal da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 17/2002/A, de 10 de Julho.
5. É publicada em anexo ao presente despacho nota relativa ao currículo académico e profissional da nomeada.
6. A nomeação produz efeitos à data do presente despacho.

1 de Janeiro de 2008. - O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Domingos Manuel Cristiano Oliveira da Cunha*.

**Nota Curricular****Dados Biográficos**

Nome: Paula Cristina Toledo Costa

**JORNAL OFICIAL**

Naturalidade: Praia da Vitória

Data de Nascimento: 04 de Novembro de 1973

Formação:

Licenciatura em Política Social pela Universidade Técnica de Lisboa – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Exercício Profissional:

- Desde Julho de 2007 nomeada Directora de Serviços Adjunta, em regime de substituição, da Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social, pelo Secretário Regional dos Assuntos Sociais;
- Desde Setembro de 2006 nomeada Técnica Superior de 1.ª Classe pelo Conselho de Administração do Instituto de Acção Social;
- Em Outubro de 2005 nomeada pelo Conselho de Administração do Instituto de Acção Social, através da deliberação n.º 19/2005, interlocutora da Equipe Atendimento Integração e Emergência Social;
- De Junho de 2005 a Junho de 2007 nomeada Coordenadora Coadjuvante, da Divisão de Acção Social de Angra do Heroísmo, pelo Secretário Regional dos Assuntos Sociais;
- Nomeada pelo Conselho de Administração do Instituto de Acção Social, a representante do Instituto de Acção Social e coordenadora do *Projecto Itineris*;
- De Setembro de 2002 a Setembro de 2006 nomeada Técnica Superior de 2.ª Classe pelo Conselho de Administração do Instituto de Acção Social;
- Contrato Administrativo de Provisão, pelo Instituto de Acção Social no âmbito do Rendimento Mínimo Garantido, a exercer funções idênticas às da categoria de Técnico Superior de 2.ª Classe, na Divisão de Acção Social de Angra do Heroísmo, de Fevereiro de 2001 a Setembro de 2002;

Programa Estagiar L, da Direcção Regional da Juventude, Emprego e Formação Profissional, estágio na Equipa de Angra do Heroísmo – Instituto de Reinserção Social – Ministério da Justiça. A desempenhar funções correspondentes às de Técnico Superior: assessoria técnica aos Tribunais no âmbito da elaboração de Informações, Relatórios e Planos de execução de medidas decretadas pelos tribunais, apoio psicossocial a crianças, jovens e adultos destinatários da acção do Instituto de Reinserção Social, de Outubro de 2000 a Janeiro de 2001.

**JORNAL OFICIAL****UNIDADE DE SAÚDE DE ILHA DO PICO**

Deliberação n.º 7/2008 de 21 de Janeiro de 2008

Por deliberação do conselho de administração da Unidade de Saúde de Ilha do Pico, de 13 de Dezembro de 2007.

Elsa Maria Fevereiro Dias Aguiar, precedendo concurso interno de acesso limitado, aberto por deliberação do conselho de administração da Unidade de Saúde de Ilha do Pico, de 25 de Outubro de 2007, é provida, por nomeação, técnica de radiologia especialista, na carreira técnica de diagnóstico e terapêutica, do quadro de ilha do Pico.

Não é objecto de fiscalização prévia do Tribunal de Contas, por força da Lei 98/97, de 26 de Agosto.

14 de Janeiro de 2008 – O Presidente do Conselho de Administração da Unidade de Saúde de Ilha do Pico, *Ivo Moniz Soares*.

**D.R. DA SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL**

Acordo n.º 32/2008 de 21 de Janeiro de 2008

A Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social, representada pela Directora Regional, Andreia Martins Cardoso e o Centro Social e Paroquial de São Roque, representado pelo Presidente da Direcção, Hélder Manuel do Rego Cosme, ao abrigo do disposto no Despacho Normativo n.º 70/99 de 1 de Abril, celebram entre si um acordo de cooperação-investimento, nos termos das cláusulas seguintes:

## Cláusula 1.ª

**Objecto do acordo**

O presente acordo tem por objecto a aquisição de uma viatura.

## Cláusula 2ª

**Montante do investimento**

O investimento acima referido, está orçamentado em 18.714,00€ (dezoito mil setecentos e catorze euros).

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 3.<sup>a</sup>

Obrigações do Centro Social e Paroquial de São Roque:

Proceder à aquisição de uma viatura, e zelar pela manutenção da mesma.

Executar a aquisição até ao final do primeiro semestre do ano 2008.

Remeter à DRSSS cópia dos documentos comprovativos da despesa realizada.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

Obrigações da Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social:

A Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social compromete-se a processar, através do Plano de Investimentos, a partir da data da assinatura do presente protocolo, um subsídio no valor de 18.714,00€ (dezoito mil setecentos e catorze euros).

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Restituição do Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA)**

A Direcção Regional de Solidariedade e Segurança Social não comparticipa o custo do IVA das facturas de valor superior a 997,60€, atendendo a que o mesmo pode ser restituído às Instituições Particulares de Solidariedade Social, conforme o previsto no Decreto-Lei n.º 20/90 de 13 de Janeiro.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Consulta da situação contributiva perante a Segurança Social**

O Centro Social e Paroquial de São Roque autoriza a Direcção Regional de Solidariedade e Segurança Social a consultar a informação sobre a situação contributiva perante a Segurança Social, para efeitos de pagamento da verba prevista neste acordo.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

A comparticipação financeira para o Centro Social e Paroquial de São Roque será disponibilizada por prestações a determinar, de acordo com as necessidades do investimento e com as disponibilidades orçamentais, ficando a última prestação condicionada à apresentação na Direcção Regional de Solidariedade e Segurança Social de toda a documentação comprovativa das despesas efectuadas e outros elementos financeiros ou técnicos considerados importantes para a verificação da execução do investimento.

**JORNAL OFICIAL**

As transferências relacionadas com a comparticipação estabelecida no presente acordo dependem de prévia aprovação dos orçamentos relativos à aquisição, pela Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

## Resolução do acordo

1 - Qualquer das partes contratantes pode resolver o acordo perante o incumprimento das suas cláusulas.

2 - Caso o incumprimento seja da responsabilidade do Centro Social e Paroquial de São Roque, a Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social tem direito ao reembolso da verba comparticipada.

19 de Dezembro de 2007. - A Directora Regional da Solidariedade e Segurança Social, Andreia Cardoso. - O Presidente da Direcção do Centro Social e Paroquial de São Roque, *Hélder Manuel do Rego Cosme*.

**CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA DELGADA**

Aviso n.º 30/2008 de 21 de Janeiro de 2008

Faz-se público que em reunião de 21 de Dezembro de 2007, foi deliberado, por unanimidade, publicitar o projecto de avaliação e acompanhamento das receitas próprias do município de Ponta Delgada.

## I Introdução

Considerando as profundas alterações registadas nos últimos anos das Receitas Municipais, desde logo por via do quadro de atribuições e competências municipais e da reforma da lei das finanças locais, torna-se urgente acompanhar e avaliar a matriz de Receitas do Município de Ponta Delgada, designadamente, com vista à fundamentação económica e financeira p. na Lei n.º 53-E/2006 de 29 de Dezembro.

A fundamentação em causa tem por âmbito as relações jurídico-tributárias geradoras da obrigação de pagamento de taxas municipais ao abrigo no novo enquadramento normativo tendo por pressupostos objectivos e essenciais:

que as taxas são contraprestações directas e individualizadas de um serviço público local ;

que o valor da contraprestação deve respeitar o princípio da proporcionalidade em sentido amplo, o que inclui o princípio da adequação (as taxas devem revelar-se como um meio para a prossecução dos fins visados, com salvaguarda de outros direitos ou bens constitucionalmente protegidos); princípio da exigibilidade (essa contraprestação têm de ser

**JORNAL OFICIAL**

exigidas para alcançar os fins em vista, designadamente para compensar o custo da prestação de um serviço público); princípio da justa medida, ou proporcionalidade em sentido estrito (não poderão adoptar-se medidas fiscais excessivas, desproporcionadas para alcançar os fins pretendidos). O que em suma se define legalmente como princípio da equivalência jurídica.

Que as taxas devem respeitar o elenco enunciativo da incidência objectiva sobre as utilidades prestadas aos municípios ou sobre a realização de actividades particulares geradoras de impacto ambiental negativo;

Para implementação destas medidas afectas a uma optimização da eficiência fiscal das receitas municipais é indispensável a constituição de uma estrutura de projecto liderada por um Técnico Superior com competências no domínio de economia e gestão. Com efeito, a imputação de responsabilidades a uma determinada estrutura não só cauciona a implementação das metodologias de técnicas adequadas como constitui uma garantia de reforço da componente económico-financeira e técnica da gestão de receitas municipais para que, no âmbito, geral se aumente a eficiência fiscal permitindo maior equidade na liquidação efectiva das receitas municipais.

**II Objectivos**

Considerando o âmbito e objecto do projecto em causa é manifesto que a sua exequibilidade só será possível através de um conjunto de acções articuladas entre si sob a superintendência de um responsável pela respectiva gestão e programação. Tratando-se de um projecto com um vasto âmbito objectivo a sua execução deverá ser faseada para sindicabilidade do mesmo e aferição dos resultados obtidos.

Assim, destacam-se como adstrições e objectivos deste Projecto, numa primeira fase:

Análise e descrição de funções dos colaboradores da Secção de Taxas e Licenças;

Arrolamento de processos e procedimentos;

Definição da Missão e Visão da Secção;

Redefinição de funções;

Realinhamento de processos e procedimentos;

Implementação de rotinas e controlos informáticos.

Em suma: o projecto tem por objecto uma maior eficiência fiscal integrada numa utilização racional e económica dos recursos financeiros, permitindo simultaneamente, uma análise comparativa entre os resultados obtidos e os recursos utilizados.

**III Duração e Conteúdo**

O Projecto de Avaliação e Acompanhamento das Receitas próprias do Município de Ponta Delgada tem como etapa inicial o primeiro trimestre de 2008 que visa contemplar a entrada em

**JORNAL OFICIAL**

vigor do novo Regime geral das taxas das autarquias locais aprovado pela Lei n.º 53-E/2006, de 29 de Dezembro. Assim, as taxas municipais actualmente em vigor devem ser revistas em conformidade com aquele pilar normativo até ao início do exercício de 2009, conforme dispõe o art. 17.º daquele diploma.

Concluída a primeira etapa do projecto, será aferido o estado do mesmo para subsequente extensão do seu âmbito de aplicação.

**IV Equipa do Projecto**

A equipa do Projecto possuirá autonomia funcional e, na área financeira, reportará directa e exclusivamente à respectiva Divisão Financeira.

Organicamente o Projecto de Avaliação e Acompanhamento das Receitas próprias do Município de Ponta Delgada, será tutelado pela respectiva Directora do Projecto, Dr.ª Joana Gabriela Tavares Pacheco Rodrigues Filipe, coadjuvada pela chefe de Secção da Secção de Taxas, Licenças e Contencioso Fiscal, Lúcia Fátima Costa Couto Fernandes Santos e ainda, caso se justifique, a colaboração de outro Técnico Superior com competências no domínio de economia e gestão.

Sem prejuízo do que antecede a Directora de Projecto fica adstrita à obrigação de articular com a Divisão Administrativa e com o Gabinete Jurídico as eventuais e convenientes alterações ou reformas regulamentares que venham a ser proposta em sede de execução do projecto.

**V Director do Projecto**

Para liderar e tutelar o denominado Projecto de Avaliação e Acompanhamento das Receitas próprias do Município de Ponta Delgada será nomeado, em regime de comissão de serviço, a técnica superior, Dr.ª Joana Gabriela Tavares Pacheco Rodrigues Filipe, auferindo a remuneração equivalente a Chefe de Divisão, ficando igualmente afecta ao respectivo regime de incompatibilidades bem como ao mesmo estatuto de direitos e deveres que impende sobre os titulares do cargo de direcção intermédia da carreira dirigente, tudo isto nos termos da *alínea d) do art. 2 do Decreto Lei n.º 93 / 2004 de 20 de Abril. (na redacção actual republicado após o DL 104/2006 de 7 de Junho.*

Termos em que promovo a aprovação deste projecto junto da Câmara Municipal para ulterior homologação em sede da próxima reunião da Assembleia Municipal.

26 de Novembro de 2007. - A Presidente da Câmara Municipal de Ponta Delgada, *Berta Maria Correia de Almeida de Melo Cabral.*

**JORNAL OFICIAL****CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA DELGADA**

Aviso n.º 31/2008 de 21 de Janeiro de 2008

Faz-se público que, em reunião de 21 de Dezembro de 2007, foi deliberado, por unanimidade, usando a votação por escrutínio secreto, nomear, em regime de comissão de serviço, nos termos da alínea d) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, a técnica superior Joana Gabriela Tavares Pacheco Rodrigues Filipe, para o cargo de director do projecto de avaliação e acompanhamento das receitas próprias do município de Ponta Delgada.

14 de Janeiro de 2008. - A Presidente da Câmara, *Berta Maria Correia de Almeida de Melo Cabral*.