

Boletim do Trabalho e Emprego

45

1.^a SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço i c u o
€ 7,90

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 45	P. 4437-4530	8-DEZEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	4441
Organizações do trabalho	4515
Informação sobre trabalho e emprego	4523

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

	Pág.
Despachos/portarias:	
— ISOLTUBEX — Fábrica de Tubos e Perfis Isolantes, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	4441
— PEXTUBE — Fábrica de Tubos Plástico-Metálicos, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	4441
— REVESTUBE — Fábrica de Tubos Revestidos, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	4442
— REVIGRÉS — Ind. de Revestimentos de Grés, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	4442

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul	4443
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	4444

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global	4445
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4482
— CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4500
— CCT entre a APR — Assoc. Portuguesa de Radiodifusão e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro — Integração em níveis de qualificação	4513

— AE entre a Empresa Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. ^{da} , e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Integração em níveis de qualificação	4513
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros. Revisão global — Rectificação	4514

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos	4515
— Sind. Nacional dos Farmacêuticos	4516

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Assoc. dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Dist. de Lisboa	4516
--	------

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Shell Gás (LPG), S. A.	4517
-------------------------------	------

II — Identificação:

— ERECTA — Equipamentos e Serviços Industriais, L. ^{da}	4521
--	------

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

I — Conselhos de Empresa Europeus:

— Oracle Portugal — Sistemas de Informação, L. ^{da}	4521
--	------

II — Convocatórias:

...

III — Eleição de representantes:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 12 de Novembro de 2004 4523



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

ISOLTUBEX — Fábrica de Tubos e Perfis Isolantes, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa ISOLTUBEX — Fábrica de Tubos e Perfis Isolantes, L.^{da}, com sede em Travassô, Águeda, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente pela conveniência de manter a maquinaria em permanente actividade, acarretando, consequentemente, uma maior produtividade, competitividade e qualidade no sector, além de que permitirá, também, a criação de novos postos de trabalho.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 2) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 3) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

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

É autorizada a empresa ISOLTUBEX — Fábrica de Tubos e Perfis Isolantes, L.^{da}, a laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede, localizada em Travassô, Águeda.

O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria da Graça Ferreira Proença de Carvalho*.

PEXTUBE — Fábrica de Tubos Plástico-Metálicos, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa PEXTUBE — Fábrica de Tubos Plástico-Metálicos, L.^{da}, com sede em Travassô, Águeda, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente pela conveniência de manter a maquinaria em permanente actividade, acarretando, consequentemente, uma maior produtividade, competitividade e qualidade no sector, além de que permitirá, também, a criação de novos postos de trabalho.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 2) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 3) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

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

É autorizada a empresa PEXTUBE — Fábrica de Tubos Plástico-Metálicos, L.^{da}, a laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede, localizada em Travassô, Águeda.

O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria da Graça Ferreira Proença de Carvalho*.

REVESTUBE — Fábrica de Tubos Revestidos, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa REVESTUBE — Fábrica de Tubos Revestidos, L.^{da}, com sede em Travassô, Águeda, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente pela conveniência de manter a maquinaria em permanente actividade, acarretando, consequentemente, uma maior produtividade, competitividade e qualidade no sector, além de que permitirá, também, a criação de novos postos de trabalho.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 2) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 3) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

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

É autorizada a empresa REVESTUBE — Fábrica de Tubos Revestidos, L.^{da}, a laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede, localizada em Travassô, Águeda.

O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria da Graça Ferreira Proença de Carvalho*.

REVIGRÉS — Ind. de Revestimentos de Grés, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa REVIGRÉS — Indústria de Revestimentos de Grés, L.^{da}, com sede em Vale do Grou, freguesia de Barrô, concelho de Águeda, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na Secção de Atomização, sita nas instalações da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria de cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, porquanto o equipamento central de produção, os fornos de cozedura do material cerâmico, com laboração contínua autorizada para o sector dos fornos da actividade, impõe que, a montante e jusante, haja uma capacidade produtiva compatível, no caso vertente através da Secção de Atomização, a qual complementa a actividade daquele núcleo central.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 2) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 3) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

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

É autorizada a empresa REVIGRÉS — Indústria de Revestimentos de Grés, L.^{da}, a laborar continuamente na sua Secção de Atomização, sita nas instalações da sede, localizadas em Vale do Grou, freguesia de Barrô, concelho de Águeda.

O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria da Graça Ferreira Proença de Carvalho*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 16 de Novembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações, na área da sua aplicação, a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção não representados pelo referido Sindicato.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes (e o «residual»), são 1595, a maioria dos quais, 84,33%, auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que

79,37% têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 8,2%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que as microempresas, ou seja, as que têm até 10 trabalhadores, empregam 62,51% dos trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial, 59,25% dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 8,2%.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias (ajudas nas deslocações, abono para falhas e diuturnidades) entre 4,14% e 6,25%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

3 — À semelhança das portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelo Sindicato outorgante da convenção colectiva.

4 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

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

de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

2.º

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 16 de Novembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações, na área da sua aplicação, a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção.

2 — Não é possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais da convenção publicada nos anos intermédios, já que em 2003 o CCT então outorgado procedeu à reestruturação do enquadramento profissional nos níveis de retribuição. No entanto, a actividade do comércio a retalho no distrito de Viseu é prosseguida por mais de 1500 empresas que empregam mais de 4200 trabalhadores, dos quais, conforme informação sindical, mais de 3000 não estão filiados no sindicato outorgante.

3 — Assim, não obstante o impacto da extensão se revelar de difícil avaliação, o facto de o conjunto de trabalhadores não sindicalizados ser muito significativo justifica a extensão. Com efeito, no plano social, a extensão melhorará as condições de trabalho de um conjunto importante de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

4 — À semelhança de portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras da convenção, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelo sindicato outorgante da convenção colectiva.

5 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente

promover a extensão das alterações da convenção em causa.

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

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, são estendidas, no distrito de Viseu:

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

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

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2001, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, e n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas florestais,

agrícolas e do ambiente que agrupam, nomeadamente, o CAE 01410, «Actividades dos serviços relacionados com a agricultura», o CAE 02011, «Silvicultura», o CAE 02012, «Exploração florestal», o CAE 02020, «Actividades dos serviços relacionados com a silvicultura e a exploração florestal», o CAE 51130, «Agentes do comércio por grosso de madeiras e materiais de construção», o CAE 51531, «Comércio por grosso de madeiras em bruto e produtos derivados», e o CAE 71310, «Aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas», e estejam filiadas na ANEFA — Associação Nacional das Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 2000 empregadores e 175 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e o seu período de vigência é de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusula com expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

5 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 34 dias seguintes à recepção da proposta.

6 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da entidade patronal.

2 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

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

Cláusula 4.^a

Classificação profissional e carreiras profissionais

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

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Quadro de pessoal

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do

trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Enviar ao SETAA até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- m) Ministar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- n) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do certificado de aptidão profissional (CAP), com vista à sua obtenção;
- o) Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- h) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segu-

rança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

Cláusula 9.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 10.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique dimi-

nuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da complexidade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 — Para o exercício do direito à formação profissional, o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a no mínimo 10 % do total dos trabalhadores.

4 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e do sindicato subscritor desta convenção, o SETAA, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

Cláusula 12.^a

Formação e discriminação

1 — O plano de formação da empresa deve prever a integração de módulos de sensibilização e consciencialização antidiscriminatórias em todas as acções de formação com duração superior a vinte horas, com duração não inferior a 10 % a um mínimo de dez horas, para cursos de duração superior a cem horas.

2 — A proporção de horas de formação promovidas pelo empregador e frequentadas por trabalhadores do sexo feminino deve ser idêntica à proporção das mulheres no total dos trabalhadores da empresa.

3 — Quando a representação das mulheres em cargos de administração e direcção for manifestamente reduzida, deve o empregador dar preferência às trabalhadoras da empresa no acesso a formações complementares com vista ao exercício de tais cargos.

4 — Nos casos em que tal se revele necessário em função da actividade a desempenhar e das especificidades inerentes à situação do trabalhador, deve o empregador promover a formação específica dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica e com capacidade de trabalho reduzida, garantindo-lhes o acesso às acções de formação por si promovidas.

5 — O empregador deve garantir a igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros no acesso às acções de formação por si promovidas, relativamente a trabalhadores nacionais em idêntica situação contratual.

6 — Sempre que tal se revele necessário o empregador deve promover a frequência de cursos de formação específica em português básico ou dispensar o trabalhador para esse efeito.

7 — Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica.

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

Cláusula 13.^a

Carreira profissional e mobilidade funcional

1 — Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

2 — O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos definidos.

3 — É permitida a mobilidade funcional temporária desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — A modificação substancial da posição do trabalhador é definida pelo grau de qualificação necessário para o desempenho de funções afins e pelo grupo profissional em que se integra o trabalhador.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, deverá ser estabelecido pelo empregador um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre tarefas ou funções conexas.

6 — Para apreciação das qualificações detidas pelos trabalhadores serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

7 — As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária prevista nesta convenção.

Cláusula 14.^a

Regulamento interno de empresa

1 — O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2 — Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão sindical ou delegados sindicais, quando existam, e, na sua falta, o sindicato signatário da presente convenção, o SETAA.

3 — O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho,

de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4 — O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

5 — A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser retomada obrigatoriamente por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 15.^a

Local de trabalho

O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no acto de admissão de cada trabalhador. Na falta desta definição, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das suas actividades.

Cláusula 16.^a

Transferências de local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente 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 estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

6 — 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.

Cláusula 17.^a

Deslocações

1 — O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local (ou base) de trabalho regula-se pelas presentes

disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;
- d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2 — Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

- a) Transporte — se este não for fornecido pela entidade patronal, até no máximo € 0,25/km;
- b) Alimentação — até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,70;
Almoço ou jantar — € 8,50;
Ceia — € 4,85;

- c) Alojamento — pago contra factura.

3 — Nas grandes deslocações, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e alimentação e seguro de vida.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Definição de horário de trabalho

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso interdecorrentes.

2 — Para efeitos deste CCT, entende-se ainda por:

- a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário móvel» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;
- c) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho tem a duração de quarenta horas semanais e de oito horas diárias de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 20.^a

Definição de trabalho nocturno

Considera-se «período de trabalho nocturno» o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 21.^a

Definição do trabalho suplementar

Considera-se «trabalho suplementar» aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 23.^a

Condições do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade, se esta existir na presente convenção.

Cláusula 24.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

2 — O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 26.^a

Isonomia de horário de trabalho

I — Condições

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

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

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

II — Limites

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

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

2 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 27.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em

que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, não lhes for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente entre as partes.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1 — Entende-se por «turnos fixos» aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por «turnos rotativos» aqueles em que o trabalhador mude regular ou periodicamente de horário.

2 — O estabelecimento e a organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar ao sindicato outorgante da presente convenção, o SETAA, com a antecedência mínima de 30 dias, devendo este elaborar o respectivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

3 — A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada de fundamentação sobre a necessidade do estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos, relativamente aos quais a mudança de horário de trabalho para o regime de turnos implique alteração do contrato individual de trabalho.

4 — Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efectuados total ou parcialmente em horário nocturno não poderá ser superior à média de trinta e cinco horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados.

6 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos da noite os designadamente previstos no n.º 1 da cláusula 22.^a desta convenção.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência mínima.

8 — Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para o horário normal aos trabalhadores que:

- a) Comprovem por atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos;

- b) Permaneçam durante 15 anos no regime de turnos ou tenham 50 anos ou mais de idade e requeiram a mudança.

9 — Não havendo o regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão por categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

10 — O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

11 — O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a um ano.

12 — O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para todos os postos de trabalho em regime de horário normal.

CAPÍTULO VI

Contratos de trabalho a termo

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 29.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e

reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e empenhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na legislação especial de política de emprego.

4 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

5 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos na cláusula anterior.

Cláusula 30.^a

Forma

I — Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data e início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 1.

II — Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2 do ponto I (duração) — divisão II desta cláusula.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

III — Informações

1 — O empregador deve, no prazo máximo de cinco dias úteis, tratando-se de trabalhador filiado no SETAA, comunicar a este sindicato a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2 — O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspecção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3 — O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 — O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

IV — Obrigações sociais

O trabalhador admitido a termo é incluído, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa, para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

V — Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição de base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

VI — Igualdade de tratamento

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

VII — Formação

1 — O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2 — A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4 — Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 31.^a

Admissibilidade e duração do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos nos casos previstos no n.º 3 do ponto 1 (admissibilidade do contrato) — divisão 1 desta cláusula, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

Cláusula 32.^a

Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho sem termo

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 34.^a

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do ponto 1 (admissibilidade do contrato) — divisão 1 desta cláusula.

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 35.^a

Admissibilidade

Sem prejuízo do previsto no n.º 1 do ponto 1 (admissibilidade do contrato) — divisão 1 desta cláusula, o contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do ponto 1 (admissibilidade do contrato) — divisão 1 desta cláusula, só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Cláusula 36.^a

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

Cláusula 37.^a

Contrato sem termo

1 — Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço ou obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 38.^a

Conceito da retribuição do trabalho

1 — Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

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

4 — Para os efeitos desta convenção, considera-se ilícito o valor de todas as prestações pecuniárias nela estabelecidas.

5 — Não se considera retribuição o seguinte:

- a) Remuneração por trabalho suplementar;
- b) Importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) Gratificações extraordinárias e prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidos antecipadamente.

6 — Para efeitos desta convenção entende-se por:

- a) «Retribuição de base» a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;
- b) «Retribuição mínima» a retribuição de base e as diuturnidades;
- c) «Retribuição efectiva» a retribuição ilícita mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou desta convenção.

Cláusula 39.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

sendo *RM* o valor da retribuição efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição efectiva.

Cláusula 40.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2 — Aos trabalhadores que afixaram uma retribuição mista será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito para a respectiva categoria profissional.

3 — Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida por lei.

4 — Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efectuar-se até ao fim do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e o empregador.

5 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias

e de Natal e outras prestações estabelecidas nesta convenção, tomar-se-á como referência a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tenha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de duração do contrato de trabalho se este tiver tido uma duração inferior.

Cláusula 41.^a

Salário igual para trabalho igual

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 42.^a

Forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição da segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

4 — Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efectuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e o empregador.

Cláusula 43.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

Todos os trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma retribuição efectiva calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 44.^a

Retribuição em caso de substituição de trabalhador

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, uma retribuição de base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como eventuais subsídios de função.

2 — Nas categorias em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, o trabalhador que, de acordo com o disposto no n.º 1, substitua outro receberá a retribuição de base correspondente ao escalão mais baixo.

Cláusula 45.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

- a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho essa retribuição será de 30 % da retribuição mínima;
- b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho essa retribuição será de 15 % da retribuição mínima.

2 — A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal do trabalho previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição efectiva mensal que ocorrer no ano a que respeitar, vencendo-se no dia 15 de Dezembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessado por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 47.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos por este CCT e com categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, no máximo de cinco diuturnidades, no valor de € 16 mensais cada uma.

Cláusula 48.^a

Subsídio de alimentação

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de €4,85 por cada dia de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 49.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 3 % da remuneração de base do primeiro-escriturário.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 80 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

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

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 49.^a

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 49.^a e, se o trabalho tiver duração superior a cinco horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

5 — Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes colectivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição de trabalho nocturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno

no valor de 4 % da remuneração de base do nível 6 do presente CCT.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 53.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Podem, porém, coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal complementar:

Os trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos.

Cláusula 54.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal do concelho do local de trabalho.

2 — Além dos feriados obrigatórios, são ainda observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

Cláusula 55.^a

Direito a férias

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

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

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dia de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

Cláusula 56.^a

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, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no n.º 2 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.^a

Duração do período de férias

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

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

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

- a) Três dias de férias, até no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até no máximo três faltas ou seis meios dias.

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

5 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

7 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante idêntico, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês anterior ao do início das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

3 — O valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo de férias, pelo que esse valor terá incidência sobre o subsídio de férias independentemente de o trabalhador já as ter gozado.

4 — O subsídio referido na presente cláusula será acrescido do valor devido, em dois dias, sempre que, por acordo entre o empregador e o trabalhador, metade do período de férias seja gozado entre 31 de Outubro e 1 de Maio do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

6 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

7 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os herdeiros.

Cláusula 59.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm

direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 60.^a

Retribuição durante as férias

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.

Cláusula 61.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 62.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais, procedendo-se à afixação do respectivo mapa até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3 — Não caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período

os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para ser gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 63.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da convocação o fundamento, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou indirectos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal 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 à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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 está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 64.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 65.^a

Efeitos de 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 respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 66.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na n.º 3 da cláusula 64.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria a 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 68.^a

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de o trabalhador ter direito a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Cláusula 70.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

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

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

Cláusula 72.^a

Definição de falta

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

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

3 — As ausências para além do total de noventa minutos diários e até aos limites definidos nas alíneas f) do n.º 6 são consideradas uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível, esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não é considerado para efeitos do número anterior, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivos de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 73.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até 11 dias seguidos excluídos os dias de descanso interdecorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele convivia em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos	Três dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais; b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de trabalhadores; Subcomissão de trabalhadores; Comissão coordenadora; c) No exercício de funções de previdência.	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão inter-sindicatos. Quarenta horas semanais. Oito horas semanais. Cinquenta horas mensais. Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais. Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
7 — Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até quinze horas por ano.	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:	O que for considerado indispensável	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea <i>b)</i> , a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminada dentro do horário de trabalho a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa, a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.
<i>c)</i> Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
<i>d)</i> Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar; <i>e)</i> Motivos de força maior de natureza imprescindível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local do trabalho.	O indispensável	Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento por telefone no próprio dia.
10 — Doação gratuita de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
11 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.		

Cláusula 74.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 75.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 74.^a;
- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 74.^a;
- c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não tenha recorrido à previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela empresa;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dos de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 78.^a

Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 79.^a

Regresso do trabalhador impedido

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — São as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de vencimento;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

Cláusula 82.^a

Forma do processo disciplinar

À excepção da sanção prevista no n.º 1, alínea *a*), da cláusula 82.^a, todas as restantes devem obedecer às formalidades previstas na cláusula 84.^a deste CCT.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

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

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

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

- a*) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b*) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c*) No acto da entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d*) O prazo da apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e*) Devem ser inquiridas as testemunhas indicados pelo trabalhador;
- f*) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de 10 dias úteis;
- g*) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referendar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h*) A decisão do processo, quando for no sentido de despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea *f*), só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final,

no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento da retribuição.

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

7 — Tratando-se de infracção pouco grave, a que corresponda a sanção de repreensão registada, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado ou sindicato.

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

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

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

- a*) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b*) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c*) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que sob a aparência de punição de outra falta tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até cinco anos após o termo de funções referidas na alínea *c*) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

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

Cláusula 85.^a

Consequências gerais da aplicação das sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 85.^a, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 101.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 104.^a, n.º 3, alínea *b*).

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

Cláusula 86.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

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

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

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 104.^a, n.º 3, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 101.^a, n.º 5, ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 87.^a

Ação sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se por qualquer forma ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste CCT e na lei.

3 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) «Delegação sindical» o representante do Sindicato na empresa;
- b) «Comissão sindical» organização de delegados sindicais do Sindicato.

Cláusula 88.^a

Reuniões no local de trabalho fora do horário normal de trabalho

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores ou da comissão sindical, sem prejuízo da normalidade da elaboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 89.^a

Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1 — Com a ressalva no disposto na última parte 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 n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical.

Cláusula 90.^a

Convocatória das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com uma antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes da organização sindical, ou seus representantes, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 91.^a

Delegado sindical e comissão sindical

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e distribuídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar, ou havendo unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

Cláusula 92.^a

Direito a instalações

1 — Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 93.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados 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 94.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do Sindicato.

2 — Os membros dos corpos gerentes da associação sindical que trabalhem não podem ser transferidos no local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 95.^a

Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical.

2 — Os membros dos corpos gerentes de organização que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados e dirigentes, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal os seus representantes, a solicitação deste, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto nos números anteriores.

Cláusula 96.^a

Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Se tiver de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Se tiver de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500) / 200$, representando n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 97.^a

Comunicação à entidade patronal sobre a eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte de comissões sindicais,

por meio de carta registada com aviso prévio de recepção, de que será afixada cópia dos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em substituições ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 98.^a

Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

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

Cláusula 99.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

Cláusula 100.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento, podem as partes acordar na prestação de outros efeitos que não contrariem a lei.

5 — No acordo de cessação será estabelecida uma compensação pecuniária nunca inferior a um mês de remuneração por cada ano de antiguidade.

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

Cláusula 101.^a

Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

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

3 — O despedimento com justa causa depende sempre de processo disciplinar, observando-se as regras definidas na cláusula 84.^a

Cláusula 102.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;

- b) Se se fundamentar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida na alínea b) do n.º 3 da cláusula 84.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos termos da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito.

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão, competindo-lhe a prova dos factos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau da lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Cláusula 103.^a

Efeitos da ilicitude

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

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do seu despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3 por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea b) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

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

Cláusula 104.^a

Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato sem observância de aviso prévio.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar a revisão dos factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão os seguintes comportamentos da entidade empregadora, nomeadamente:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticados pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- g) A mudança de local de trabalho em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, de acordo com as alíneas a) a g) do n.º 4 da cláusula anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

7 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

8 — A justa causa apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 102.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 105.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao tra-

balhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 100.^a

Cláusula 106.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 107.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois de antiguidade.

2 — O prazo de aviso prévio é de seis meses, relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

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

Cláusula 108.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 109.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Pressupõe-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante pelo menos 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 110.^a

Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração

1 — A empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo os casos de manifesta impossibilidade reconhecidos como tais pelas entidades competentes.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração da unidade, instalação ou serviços, os trabalhadores afectados manterão a direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorreu a situação. Nestes casos, a empresa poderá recorrer à transferência temporária dos trabalhos para outros locais de trabalho.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou razões de interesse desta.

4 — Em caso de encerramento definitivo da unidade, instalação ou serviço, a empresa terá de transferir os trabalhadores para outras unidades, instalações ou serviços, salvo se eles optarem pela indemnização prevista na cláusula 101.^a, n.º 5.

Cláusula 111.^a

Reestruturação dos serviços

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

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 101.^a, além das férias e dos subsídios de férias e Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

Cláusula 112.^a

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 a 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.

Cláusula 113.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de risco grave iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incidentes e evacuação dos trabalhadores.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos com-

petentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 114.^a

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

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

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

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

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

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

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

7 — O representante dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

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

Cláusula 115.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

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

2 — Os representantes dos trabalhadores previstos na cláusula anterior escolherão de entre si, com respeito pelo princípio da proporcionalidade, os respectivos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho.

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

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

Cláusula 116.^a

Formação dos trabalhadores

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

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula 117.^a deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

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

5 — Os trabalhadores ou serviços a que se refere o n.º 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

Cláusula 117.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades,

a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, se verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

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

5 — Os trabalhadores ou serviços a que se refere o n.º 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

Cláusula 118.^a

Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 119.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamento e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 114.^a as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

e) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas estabelecidas para tal situação.

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

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

CAPÍTULO XIII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 120.^a

I — Protecção da maternidade e da paternidade

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

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

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

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

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

II — Licença por paternidade

1 — 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.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período, caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

III — Assistência a menor com deficiência

1 — A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

IV — Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

V — Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

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

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

VI — Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença

ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

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

3 — O disposto dos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

VII — Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

VIII — Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto para assistência a menores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

IX — Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de 3 meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empre-

gador, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

X — Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai e a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 meses de vida.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

XI — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 16 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, ou afim em linha recta.

2 — Aos 15 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

XII — Tempo de trabalho

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

XIII — Trabalho suplementar

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

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 3 do ponto II, «Licença por paternidade».

XIV — Trabalho no período nocturno

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

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

XV — Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

XVI — Outros direitos e protecções

Aplicam-se ainda outros direitos e protecções previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tais como:

- a) Protecção da segurança e saúde;
- b) Regime de licenças faltas e dispensas;
- c) Protecção no despedimento;
- d) Infantário;
- e) Autorização para trabalho a tempo parcial;
- f) Horário flexível;
- g) Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador.

Cláusula 121.^a

Trabalho de menores

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

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

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

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

Cláusula 122.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes gozam dos direitos previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:
- b) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- c) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;
- d) Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

Cláusula 123.^a

Comissão de resolução de conflitos

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação da presente convenção.

2 — A comissão será composta por três representantes da parte do empregador e três representantes da parte do Sindicato outorgante da presente convenção. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à outra parte.

3 — A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção.

4 — Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a recepção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela recepção.

5 — A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

6 — Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

7 — A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devem suportar ou às quais é dirigida.

8 — Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária nos termos legais.

9 — As competências atribuídas a esta comissão podem ser assumidas pela comissão paritária, mediante acordo das partes nesse sentido.

Cláusula 124.^a

Procedimento de resoluções de conflitos

1 — As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão da presente convenção que não sejam presentes ou tenham decisão da CRC através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2 — Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

3 — Os outorgantes assumem ainda o compromisso de desenvolver diligências no sentido de constituir um centro de arbitragem voluntária institucionalizada para resolução de conflitos individuais de trabalho que envolvam empregadores e trabalhadores a quem esta convenção seja aplicável.

Cláusula 125.^a

Procedimento pluriconvencionais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes outorgantes admitem colaborar e participar, com entidades públicas e privadas, na constituição de centros de conciliação, mediação e arbitragem voluntária institucionalizada, de âmbito geral e sectorial, regional ou nacional, com competência para dirimir conflitos individuais ou colectivos de trabalho emergentes da aplicação ou execução dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 126.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por dois membros, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à comissão.

3 — A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regula-

mentação desta convenção e serão depositadas nos termos das convenções colectivas.

5 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6 — Os elementos da comissão paritária podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 127.^a

Condições de trabalho para o sector de viveiristas

Durante a vigência do presente CCT continuam a ser aplicados ao subsector dos viveiristas os CCT para o sector da agricultura outorgados pelo SETAA.

Cláusula 128.^a

Manutenção das regalias adquiridas

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

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

Cláusula 129.^a

Declaração de maior favorabilidade

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

ANEXO I

Carreiras, acessos e enquadramentos

Técnicos agro-florestais

1 — Todo o profissional ao nível técnico-profissional ou equiparado diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores de agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e agro-industrial.

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de técnicos agro-florestais é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

Técnicos bacharéis

Os técnicos bacharéis são os profissionais habilitados com curso superior, diplomados por escolas nacionais

ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvam a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

1 — Todo o técnico bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal e actividades técnico-comerciais e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis é feita no grau I, que é considerado complemento de formação académica;

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente de seis meses, um ano e dois anos.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos técnicos bacharéis será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os técnicos bacharéis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos entender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada, são as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de técnicos bacharéis que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

Técnicos licenciados

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos técnicos licenciados o diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um técnico licenciado obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer técnico licenciado transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado serão consideradas as seguintes condições:

- a) Terão um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de técnico licenciado do grau I;
- d) Terminado o período experimental previsto nas alíneas a) e b), passará o técnico licenciado ao grau II.

Os técnicos licenciados com experiência anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição da categoria. — A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia, não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os técnicos licenciados dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos de actividade empresarial. É assim possível aos licenciados desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-profissionais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos técnicos licenciados:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data de entrada em vigor deste CCT.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressam automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

Trabalhadores da agricultura e silvicultura

1 — Condições de admissão. — Não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura e silvicultura, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

2 — Acesso. — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carreira profissional, quando tal exigida. Para este efeito, deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais, desde que reúnam as condições.

3 — Promoção. — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço das empresas, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.3 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que detinha.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas com apenas um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.^a decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.^a

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.^a

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.^a, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.^a que se encontrarem ao seu serviço, no caso de vacatura daquele lugar.

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, excedendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento cursos de electricista ou montador de electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a categoria de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado feito por engenheiro electrotécnico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 passarão à categoria de ajudante após dois períodos de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, como os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão classificados como pré-oficiais.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar ordens contrárias à sua boa técnica profes-

sional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem — admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes jovens dos 16 aos 18 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticante, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas com apenas um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.^a decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.^a

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.^a

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.^a, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.^a que se encontrem ao seu serviço.

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado de um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

**Ajudante de operador de máquinas especiais
ou de máquinas pesadas ou industriais**

1 — O trabalhador é promovido automaticamente à categoria que coadjuvou desde que a entidade empregadora não comunique até 15 dias antes do período de formação terminar, na forma escrita, a vontade de o não promover.

2 — Na promoção à categoria deve ter-se em atenção a experiência, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

3 — No caso de não ser promovido, o trabalhador tem, pelo menos, direito a reocupar o anterior posto de trabalho.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Técnico agro-florestal do grau I. — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Técnico agro-florestal do grau II. — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

Técnico agro-florestal do grau III. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

Ajudante de construção civil. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha em obras, areeiros ou em qualquer local, em que justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à manutenção das mercadorias no veículo.

Ajudante de operador de máquinas especiais. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e procede às cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais. — É o trabalhador que em período de formação coadjuva o operador de máquinas pesadas ou industriais. Os ajudantes serão promovidos após 12 meses de permanência na categoria.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico, electricista ou de construção civil.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Capataz. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por determinado número de trabalhadores e executar também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige, sendo de 1.^a e de 2.^a

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que organiza e controla acções sob orientação de superiores hierárquicos de determinado serviço da empresa.

Director. — É o trabalhador que, preferencialmente com habilitações técnicas (licenciatura ou bacharelato), estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa e exerce funções tais como: colaborar na definição da política e objectivos da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados e a política e adaptar as normas e regulamentos prescritos; criar e montar uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz.

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras, sendo de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames e de madeiras, preparando estas e abicando-as.

Técnicos bacharéis

Grau I:

- Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à obtenção de bens económicos;
- Faz executar, sob orientação de outro técnico ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa;
- Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;
- Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Grau II:

- a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;
- b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais e, em conformidade, determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes de trabalho e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar os danos;
- c) Decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento de pessoal eventual;
- d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas de produção que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

Grau III:

- a) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções de objectos da empresa;
- b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;
- c) Orienta outros profissionais bacharéis ou outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;
- d) Emite parecer em questão de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados e de promoção e licenciamento dos trabalhadores.

Grau IV:

- a) Realiza estudos, requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnologias susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamento, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com firmas fornecedoras e transportadoras;
- c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especialidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;
- d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com organismos oficiais e profissionais e com parceiros económicos relacionados com a empresa;

- e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, e a tipificação dos produtos e preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

Escriturário:

- a) Executa várias tarefas que variam consoante a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara documentos relativos a encomendas, distribui a regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas; atende os candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão, e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros tipos de documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;
- b) Para além da totalidade ou partes das tarefas da alínea a), pode verificar e registar a assiduidade dos trabalhadores, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas, envio, recepção, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento do escritório.

Estagiário (escritório). — É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações de simples reparação. Controla as existências, faz aquisições para estabelecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Técnico licenciado

Grau I — esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de ser desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Grau II — esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que lhe habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupo de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificados que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para níveis competentes da decisão quando tenham implicações a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no interior.

Grau III — esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao

desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidades;
- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente de ramos e arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Mecânico desmanador. — É o trabalhador que detecta as avarias, substitui peças e órgãos e executa pequenas reparações.

Mecânico qualificado. — É o trabalhador que repara diversos tipos de equipamentos ou órgãos mecânicos destinados a qualquer tipo de máquinas.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e o estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Moto-serrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros matérias cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina monta e desmonta os órgãos de automóveis ou outras viaturas e motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica, incluindo os de soldadura.

Operador de informática. — É o trabalhador que prepara o computador para execução de programas; opera e controla o computador; promove a optimização do funcionamento, alterando, eventualmente, a prioridade de execução dos programas ou o carregamento dos mesmos face às participações inicialmente previstas ou ao número de trabalhos em execução simultânea; altera eventualmente a prioridade de saída de resultados, orienta o trabalho dos operadores de periféricos; assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante, o cumprimento dos prazos de execução e os contactos com os utilizadores do sistema; interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas; selecciona programas para a execução e utiliza a linguagem de controlo do sistema operativo.

Operador de máquinas especiais. — É o trabalhador que conduz, manobra, opera e assegura a manutenção de máquinas multifuncionais (*harvesters*) e detecta avarias, para as quais se encontra devidamente habilitado.

Operador de máquinas pesadas ou industriais. — É o trabalhador que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo, *skidders*, *forwards*), para as quais se encontra devidamente habilitado.

Pintor. — É o trabalhador que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam dispêndio de esforço físico.

Porta-miras. — É o trabalhador que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos ópticos

a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos, e transporta o equipamento necessário.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador que, com carteira profissional, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa o trabalho de menor responsabilidade.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que assegura a rotina diária de serviço; prepara os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; coordena a marcação de entrevistas e reuniões; recebe, enuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; toma as providências necessárias para a realização de reuniões de trabalho; secretaria reuniões, elaborando a minuta da respectiva acta; submete a correspondência e despacho e assinatura; efectua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação; faz traduções; redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos; faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca. — É o trabalhador que executa necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

Trabalhador agrícola especializado. — É o trabalhador agrícola que, por experiência ou em consequência de formação profissional adequada, está habilitado a exercer a actividade especializada.

Trabalhador agrícola ou florestal. — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agrícola e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas e florestais inerentes ao bom funcionamento da mesma que não queiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que pela sua natureza exijam dispêndio de esforço físico.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaías, cuidando da sua manutenção, e para a condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais (em euros)
1	Director Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	1 438,50
2	Técnico agro-florestal do grau IV Técnico licenciado ou bacharel do grau III	1 133,50

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais (em euros)
3	Chefe de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau II	1 067,50
4	Encarregado geral Operador de informática Secretário(a) de direcção Técnico agro-florestal do grau III Técnico licenciado do grau I	862,50
5	Encarregado de 1. ^a Técnico agro-florestal do grau II Técnico bacharel do grau I	759,50
6	Caixa Encarregado de 2. ^a Mecânico qualificado Operador de máquinas especiais Primeiro-escriurário Técnico agro-florestal do grau I	638,50
7	Encarregado de 3. ^a Oficial electricista de 1. ^a Oficial metalúrgico de 1. ^a Mecânico desenganador Segundo-escriurário	606,50
8	Ajudante de operador de máquinas especiais Motorista de pesados acima de 19 t Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial electricista de 2. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Operador de máquinas pesadas ou industriais Terceiro-escriurário	557,50
9	Capataz de 1. ^a Motorista de pesados até 19 t Moto-serrista Oficial de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista	533,50
10	Auxiliar administrativo Enxertador Podador Tractorista Tirador de cortiça amadia ou empilhador Trabalhador agrícola especializado	500,50
11	Ajudante de mecânico Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais Capataz de 2. ^a Carpinteiro Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinhas Espalhador de química Estagiário do 2.º ano (escritório) Gadanhador Limpador de árvores ou esgalhador Motorista de ligeiros Porta-miras Tirador de cortiça falsa Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	467,50
12	Ajudante de construção civil Ajudante de electricista Ajudante de motorista Estagiário do 1.º ano (escritório) Ferramenteiro Trabalhador agrícola	408,50
13	Aprendizes	375,50

ANEXO IV
Remunerações diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídios de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total a receber por dia
6	Operador de máquinas especiais	36,50	4,25	4,25	4,25	49,25
8	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1. ^a	34	4	4	4	46
9	Moto-serrista Oficial de construção civil de 2. ^a	31,50	3,75	3,75	3,75	42,75
10	Enxertador Podador Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	29	3,50	3,50	3,50	39,50
11	Carpinteiro Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	26,50	3,25	3,25	3,25	36,25
11	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Trabalhador agrícola	24	3	3	3	33

Lisboa, 27 de Setembro de 2004.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

Filipe Josué Piteira Roque, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 23 de Novembro de 2004, a fl. 76 do livro n.º 10, com o n.º 159/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos do artigo 546.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003, declaram atribuir prioridade à revisão da matéria de retribuição, pelo que acordam no seguinte:

1.º

Os valores das tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais constantes do anexo III do

CCT em revisão, para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004, passam a ser os seguintes:

Tabela salarial A

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Analista de sistemas Chefe de serviços Director de serviços	805
II	Chefe de departamento Contabilista Tesoureiro	767

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
III	Chefe de secção Chefe de vendas Programador Técnico de contas	649
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira ... Secretário(a) de direcção	603
V	Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Primeiro-escriurário Promotor de vendas e vendedor Operador de computadores de 1. ^a	582,50
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2. ^a Segundo-escriurário	549,50
VII	Telefonista de 1. ^a	493
VIII	Contínuo de 1. ^a Estagiário Guarda Porteiro Telefonista de 2. ^a	456,50
IX	Contínuo de 2. ^a (a) Serveite de limpeza	404

(a) Decorridos dois anos será promovido a contínuo de 1.^a

Tabela salarial B

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário	692,50
B	Caxeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado de armazém	642
C	Caixeiro chefe de secção Encarregado de fogueiro Mestre de oficina	620,50
D	Engenheiro técnico agrário — estagiário	599
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade ... Analista químico Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogueiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro	562,50
F	Motorista de pesados	515

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
G	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém ... Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2. ^a	514,50
H	Analista químico estagiário Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Fiel de armazém Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	478
I	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores ...	465,50
J	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3. ^o ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Serveite de viaturas de carga Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	458
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano Operador de enchimento/engarrafador(a)	413
M	Chegador do 1. ^o ano Profissional de armazém (adaptação)	401,50
N	Operador de linha/engarrafador(a) (adap- tação) Mecânico praticante (tanoaria)	393

(a) Os profissionais de armazém no exercício de funções de destilador vencem pelo grupo H.

Artigo 2.º

Os valores constantes das cláusulas 15.^a, 24.^a, 26.^a e 26.^a-A do CCT em revisão passam ser os seguintes:

Cláusulas		Valores (euros)
15. ^a	Subsídio de turno	39
24. ^a	Diuturnidades	11,65
26. ^a	Abono para falhas	26,50
26. ^a -A	Subsídio de refeição	3,40

Artigo 3.º

As restantes cláusulas do CCT, bem como o texto das cláusulas cujos valores foram agora alterados, continuarão a ser objecto de negociação para revisão global do CCT acima referido, declarando-se, para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea c), da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que, enquanto não forem revistas as cláusulas 1.^a e 2.^a do CCT alterado, se mantém a área

geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação, ou seja:

- a) A área de aplicação da presente convenção é definida pelos estatutos da ASCOOP, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1983, nomeadamente nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria, Castelo Branco, nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca, do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro, do distrito de Aveiro, e nos concelhos de Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel, do distrito da Guarda;
- b) O âmbito de aplicação do presente CCT é o da actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Artigo 4.º

O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 91 e de 1500, respectivamente.

Artigo 5.º

Por imposição do artigo 550.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho, e exclusivamente para o respectivo efeito, procede-se em anexo à publicação do texto consolidado da convenção colectiva, ficando bem entendido que se mantém eficaz e válida a denúncia da mesma, efectuada pelo SETAA e pela ASCOOP em 26 de Janeiro de 2004 e 9 de Março de 2004, respectivamente, relativamente às quais continua o processo negocial.

Lisboa, 12 de Outubro de 2004.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

António Aurélio Barroso Carvalho, mandatário.

Luís António Gomes dos Santos, mandatário.

Afonso Lopes Loureiro, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria, Castelo Branco, nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca, do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos,

Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro, do distrito de Aveiro, e nos concelhos de Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel, do distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas nas ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

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

3 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2 — A validade do presente contrato será de dois anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 Dezembro de 2004.

4 — Qualquer das partes outorgantes do CCT o pode denunciar com a antecedência mínima de dois meses do termo do período vigente.

5 — A proposta de alterações deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade, ficando a outra obrigada a apresentar contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção daquela.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4 — Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas

1 — As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente, a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

6 — No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental para um período de 30 dias consecutivos.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia o período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as reacções trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores;
- e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou de profissão;

- k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da adega;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da adega;
- h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;
- m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

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 e dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de turma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o ser, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, poder

afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3 — Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respectivo sindicato.

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário; só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não

podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido as entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^a

Turnos

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de € 39/mês.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3 — A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 18.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 19.^a

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa das quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de graus mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

Cláusula 21.^a

Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2 — Para os trabalhadores que auferem retribuição mista as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte cena da retribuição, não

podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3 — Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

Cláusula 22.^a

Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas que não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente € 11,65 e por cada cinco anos de antiguidade.

2 — No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no n.º 1.

Cláusula 25.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o primeiro-escriturário (nível v) para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — 0,3 %;
- b) Almoço ou jantar — 1,25 %;

- c) Dormida — 2,9%;
- d) Da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (nível v).

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 26.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 26,50/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de € 3,40 por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de duas semanas (14 dias seguidos).

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

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e ao

respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse ininterruptamente ao serviço.

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma adega será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.^a, alínea l), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 50% do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias com acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento.

Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador constará num esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos a relação do pessoal por estes abrangido, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador.

Cópias dessas relações serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado.

No caso de alteração das épocas de férias, por acordos das partes, para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicado ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados.

Qualquer alteração posterior a esta data, por acordo das partes, terá o mesmo tratamento.

10 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

Cláusula 28.^a

Início das férias

As férias dos trabalhadores abrangidos por este contrato iniciar-se-ão sempre em dia útil.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 50 % da respectiva retribuição mensal.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já tiver gozado, bem como as férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 30.^a

Definição das férias

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores ou outras análogas;
- c) Casamento durante duas semanas;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no período do dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea e) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até dois dias.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 31.^a cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 33.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos constantes das alíneas a), c), d), e), g), h) e i) do n.º 1 da cláusula 31.^a não determinam perda da retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas por escrito pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 31.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas nos seguintes termos:

- a) Quarenta e cinco horas por mês, para dirigentes sindicais ou da Previdência;
- b) Dez horas por mês, para delegados sindicais.

As que excedam estes limites poderão ser descontadas na retribuição.

4 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.^a

Causa de regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 35.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres específicos decorrentes deste contrato.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder 5 dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias quando circunstâncias excepcionais o aconselhem.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve anteceder-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem que o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 36.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimidade reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical e de comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas de trabalho em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador nos termos do n.º 1 desta cláusula e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 37.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indem-

nizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 38.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração de processo disciplinar, em carta registada, com aviso de recepção, e logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada, com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas; este prazo terá início três dias após a data constante do registo postal.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa a audição das testemunhas arroladas e a realizadas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá ser instruído até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador e estar concluído no prazo de 45 dias a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal enviar ao trabalhador cópia da decisão, devidamente fundamentada.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 39.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para o centro

regional de segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da legislação e regulamentos vigentes.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 40.^a

1 — As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão promover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais vigentes sobre a matéria, nomeadamente as previstas nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — Aos profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e à intempérie, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 41.^a

Protecção à maternidade e paternidade

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto e legislação complementar.

2 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

Cláusula 42.^a

Direito de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto de ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito

sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada pelo Estatuto do Trabalhador-Estudante.

CAPÍTULO XII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 44.^a

Quotização sindical

1 — O sistema de cobrança de quotas sindicais resultará de acordo entre as direcções das adegas e os delegados sindicais ou, na falta destes, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 de cada mês seguinte ao que respeitem, o produto das quotizações, pela forma que considerarem mais adequada (numérico, cheque ou vale de correio).

3 — No caso de já estarem a ser praticados sistemas de cobrança pelas entidades patronais à data da publicação do presente contrato, estes manter-se-ão em vigor.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 45.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação da parte sindical outorgante.

2 — Os representantes das adegas e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 46.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;

- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 47.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes vogais sejam comunicados por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 45.^a à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

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

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

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 48.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 49.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 50.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de quatro meses.

Cláusula 51.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A — Trabalhadores de armazém

Adeguero. — É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adeguero. — É o trabalhador que coadjuva o adeguero e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Engarrafadeira. — É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos. — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B — Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria. — É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Aprendiz. — É o trabalhador que auxilia os profissionais, passando, após três anos de estágio, à categoria imediata, se ficar aprovado em exame profissional, ou a trabalhador indiferenciado, se nele for considerado inapto, nos termos fixados para o acesso.

Barrileiro. — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros. — É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria. — É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficinas. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.^a — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.^a — É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.^a, embora se exigência

da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.^a

Trabalhador não diferenciado. — É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C — Manutenção

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

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

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

Serralheiro. — É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo D — Motoristas e garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E — Fogueiros

Chegador. — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F — Trabalhadores químicos

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

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

Estagiário (químicos). — É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Preparador (químicos). — É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G — Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro. — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador que, em estabelecimento de venda por grosso, está em regime de aprendizagem.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor. — É o trabalhador que diligencia e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

Grupo H — Serviços administrativos e auxiliares

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

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

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral dos Impostos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral dos Impostos.

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

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são comunicadas por outros meios, imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende dos os serviços de escritório.

Escriturário. — É o trabalhador que executa varias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras ope-

rações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenopia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda. — É o trabalhador, maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abatece e opera com máquinas mecanográficas, tais como: interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas: recolhe os dados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que executa os serviços enumerados para os contínuos.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registem dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais que são posteriormente utilizados ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes

às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

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

Programador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

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

Grupo I — Técnicos agrários

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário. — É o trabalhador no 1.º ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e anexos

Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2 — Um ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3 — Por cada dois ajudantes de encarregado de armazém.

2.4 — Um trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam cinco ou mais trabalhadores de armazém.

3 — Acesso:

3.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

3.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4 — A engarrafadeira terá um período de adaptação de seis meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do n.º 2.

Trabalhadores administrativos

1 — Condições de admissão:

A) Trabalhadores de escritório

As habilitações do curso geral dos liceus ou curso de administração e comércio, os cursos oficiais oficializados que não tenham duração inferior a um mês e que se preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes.

B) Telefonistas

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

C) Paquetes

Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-ão as seguintes regras:

2.1 — É obrigatória a existência de 1 trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2.2 — Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento.

2.3 — Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de 1 trabalhador com a categoria de chefe de departamento.

2.4 — Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores de escritório e correlativos.

2.5 — Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45% de primeiros-escriturários e 55% de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem.

Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais

próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário.

2.6 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 59 % do número de escriturários.

3 — Acessos:

3.1 — Os segundos-escriturários logo que completem quatro anos de antiguidade na categoria serão promovidos a primeiros-escriturários.

3.2 — Os estagiários logo que completem dois anos de estágio e atinjam 24 anos de idade serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3.3 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro de escriturário nas mesmas condições dos escriturários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3.4 — Os telefonistas logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

3.5 — Os contínuos e porteiros logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A serão promovidos a uma categoria desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos, poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

3.6 — Os paquetes serão promovidos a escriturários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

Caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O praticante logo que complete três anos de prática ou atinja 18 anos de idade será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

Fogoeiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogoeiros, um deles será classificado como encarregado.

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogoeiro terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquela solicite e o serviço o justifique.

Trabalhadores em garagens

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista estagiário — curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.^o ano de serviço.

Trabalhadores técnicos agrários

1 — Condições de admissão — as habilitações mínimas são o curso de regente agrícola ou bacharelato em ciências agrárias.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Os trabalhadores que iniciem a carreira técnica agrária são classificados como técnicos estagiários.

2.2 — O período máximo na qualidade de técnico estagiário será de um ano, findo o qual serão classificados como engenheiros técnicos agrários.

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um chefe de equipa nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas.

2.2 — Um encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais.

3 — Acesso:

3.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

Os pré-oficiais, após três períodos de oito anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros-electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.^o período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de

Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1 — O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas.

4.2 — O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

Trabalhadores de tanoaria

1 — Condições de acesso — idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2 — Um trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja cinco ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3 — Um ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4 — Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.^a

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — A duração da aprendizagem é de três anos, divididos para efeito de remuneração em três períodos anuais.

3.2 — As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, um ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3 — Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4 — Em Outubro de cada ano as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6 — O número total de aprendizes não poderão exceder 50% do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre um aprendiz.

3.7 — Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completarem três anos de estágio passarão à categoria de tanoeiro de 2.^a, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante um representante da entidade patronal e de um do sindicato e, ainda, um técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8 — Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá um ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de seis meses; se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de seis meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9 — O tanoeiro de 2.^a permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.^a

3.10 — Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial A

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Analista de sistemas	805
	Chefe de serviços	
	Director de serviços	
II	Chefe de departamento	767
	Contabilista	
	Tesoureiro	
III	Chefe de secção	649
	Chefe de vendas	
	Programador	
	Técnico de contas	
IV	Assistente administrativo	603
	Correspondente em língua estrangeira ...	
	Secretário(a) de direcção	
V	Caixa	582,50
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	
	Primeiro-escriurário	
	Promotor de vendas e vendedor	
	Operador de computadores de 1. ^a	
VI	Cobrador	549,50
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Operador de computadores de 2. ^o	
	Segundo-escriurário	
VII	Telefonista de 1. ^a	493
VIII	Contínuo de 1. ^a	456,50
	Estagiário	
	Guarda	
	Porteiro	
IX	Telefonista de 2. ^a	404
	Contínuo de 2. ^a (a)	
	Servente de limpeza	

(a) Decorridos dois anos será promovido a contínuo de 1.^a

Tabela salarial B
Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
A	Analista principal Engenheiro técnico agrícola	692,50
B	Caxeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado de armazém	642
C	Caixeiro chefe de secção Encarregado de fogueiro Mestre de oficina	620,50
D	Engenheiro técnico agrícola — estagiário	599
E	Adegaireiro Ajudante de controlador de qualidade ... Analista químico Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogueiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro	562,50
F	Motorista de pesados	515
G	Ajudante de adegaireiro Ajudante de encarregado de armazém ... Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro	514,50
H	Analista químico estagiário Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Fiel de armazém Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	478
I	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores ...	465,50
J	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3. ^o ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	458
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano Operador de enchimento/engarrafador(a)	413
M	Chegador do 1. ^o ano Profissional de armazém (adaptação)	401,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
N	Operador de linha/engarrafador(a) (adaptação) Mecânico praticante (tanoaria)	393

(a) Os profissionais de armazém no exercício de funções de destilador, vencem pelo grupo H.

Lisboa, 12 de Outubro de 2004.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

António Aurélio Barroso Carvalho, mandatário.
Luís António Gomes dos Santos, mandatário.
Afonso Lopes Loureiro, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 24 de Novembro de 2004, a fl. 76 do livro n.º 10, com o n.º 160/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

A CCT entre o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós, a Associação Comercial do Concelho de Bombarral, a ACCCRO — Associação Comercial dos Concelhos de Caldas da Rainha e Óbidos, a Associação Comercial e Industrial de Ansião, a ACIMG — Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande, a Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche, a Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré e a Associação Comercial e de Serviços de Pombal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, 28, de 29 de Julho de 1999, 32, de 29 de Agosto de 2000, 18, de 15 de Maio de 2002, e 19, de 22 de Maio de 2003, é alterada como se segue:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

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

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

4 — Esta CCT abrange 1820 empresas e 6850 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2004, e serão revistas anualmente.

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

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

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

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

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

Cláusula 2.^a-A

Substituição da CCT

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

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

ANEXO

Tabela salarial para 2004

Grupo	Remunerações (euros)
I	619,03
II	605,64
III	594,31
IV	582,98
V	568,56
VI	552,08
VII	533,54
VIII	516,03
IX	498,52
X	483,07
XI	445,99
XII	418,18
XIII	397,58
XIV	382,13
XV	(*) 310,03
Diuturnidade	8
Abono para falhas	16
Subsídio de refeição	1,75

(*) Embora se indique este valor, regra geral é aplicável o regime do OMN=€ 365,60.

Vigência da tabela salarial

A presente tabela salarial produz efeitos, se necessário retroactivos, a partir 1 de Janeiro de 2004, independentemente da data da sua publicação. No caso de produzir efeitos retroactivos, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela podem ser pagas em três prestações mensais, iguais e seguidas.

Leiria, 15 de Outubro de 2004.

Pela ACILIS:

António Costa e Silva, mandatário.

Pela ACC Bombarral:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACC Caldas da Rainha e Óbidos:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACI Marinha Grande:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACISC Peniche:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACIS Nazaré:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACS Pombal:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pelo CESP:

Fernando Rosa Marrazes, mandatário.

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas de comércio (CAE 51150, 51160, 51170, 51180, 51190, 51211, 51212, 51220, 51311, 51312, 51331, 51332, 51341, 51342, 51370, 51382, 51410, 51421, 51422, 51430, 51441, 51442, 51450, 51471, 51472, 51473, 51474, 51475, 51540, 51840, 51850, 51860, 51870, 51900, 52112, 52120, 52210, 52230, 52240, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320,

52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623 e 52630) filiadas nas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

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

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

4 — Esta CCT abrange 1820 empresas e 6850 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2004, e serão revistas anualmente.

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

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

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

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

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

Cláusula 2.^a-A

Substituição da CCT

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

2 — Sempre que se verifiquem pelo menos três alterações, ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com

excepção da tabela salarial e de cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.^a

Direitos adquiridos

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

Cláusula 4.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 5.^a

Garantia do lugar e outras regalias

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

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

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

Cláusula 6.^a

Quotização

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

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

Cláusula 7.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho dos profissionais de comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três

opções: em regime de semana inglesa, em regime de trabalho ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo:

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

b) Em regime de trabalho ao sábado de tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas. Neste caso, o descanso semanal será ao domingo, a que acresce uma das seguintes alternativas:

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

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

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

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

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

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

3 — Para os profissionais administrativos, dos serviços equiparados, o período semanal de trabalho será de quarenta horas, distribuídas, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira. Nos casos de trabalho ao sábado, o horário não poderá ir além das 13 horas.

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

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

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

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

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

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

6 — As empresas podem organizar horários de trabalho por turnos, não podendo estes iniciar-se antes das 7 horas e prolongar-se para além das 23 horas, devendo, porém, as horas para além das 20 horas ser pagas com acréscimo de 25 % a primeira e 50 % as seguintes, desde que haja acordo com o trabalhador e daí não resulte prejuízo para si e para a sua família.

Cláusula 8.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Trabalho suplementar

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

Cláusula 10.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 100% tanto para o trabalho suplementar diurno como para o trabalho suplementar nocturno;
- b) 150% em dias de descanso ou feriados, com direito a igual tempo de descanso num dos dias seguintes.

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

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

Cláusula 11.^a

Retribuições

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Diuturnidades, subsídio de caixa e subsídio de refeição

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Retribuições dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 14.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 16.^a

Comissões paritárias

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Enquadramento das categorias profissionais e dos níveis de qualificação

Categorias profissionais dos trabalhadores do comércio	Categorias profissionais dos trabalhadores administrativos e dos serviços
--	---

Nível 1 — Quadros superiores

Grupo I

Director-geral. | Director-geral.

Grupo II

Director comercial. | Director de serviços.
Director administrativo.
Director financeiro.
Director de recursos humanos.

Grupo III

Gerente comercial. | Gerente.

Nível 2 — Quadros médios

Grupo IV

— | Analista de sistemas.
Técnico oficial de contas.

Grupo V

Inspector de vendas. | Inspector de vendas.

Nível 3 — Quadros intermédios e técnicos

Grupo VI

Chefe de vendas. | Programador principal.
Chefe de compras. | Chefe de departamento.
Chefe de vendas.

Grupo VII

Caixeiro-encarregado. | Técnico de contabilidade.
Encarregado de loja. | Técnico de *marketing*.

Grupo VIII

Caixeiro chefe de secção. | Escriturário principal.
Operador-encarregado. | Vendedor especializado.
Vendedor especializado.

Grupo IX

Caixeiro especializado. | Correspondente de línguas estrangeiras.
Operador especializado de supermercado. | Programador de 1.^a
Encarregado de armazém. | Técnico especializado de 1.^a
Técnico especializado de 1.^a

Nível 4 — Profissionais qualificados

Grupo X

Primeiro-caixeiro. | Primeiro-escriturário.
Operador de supermercado de 1.^a | Operador de informática de 1.^a

Categorias profissionais dos trabalhadores do comércio	Categorias profissionais dos trabalhadores administrativos e dos serviços
Prospector de vendas. Delegado de vendas. Técnico de vendas. Vitrinista. Técnico especializado de 2. ^a	Delegado de vendas. Técnico de vendas. Prospector de vendas. Caixa de escritório. Técnico especializado de 2. ^a

Nível 5 — Profissionais semiquualificados

Grupo XI

Segundo-caixeiro. | Operador de informática de 2.^a
Operador de supermercado de 2.^a | Segundo-escriturário.
Demonstrador. | Programador de 2.^a
Fiel de armazém. | Motorista.
Motorista.
Serralheiro.
Electricista.
Carpinteiro.
Marceneiro.
Sapateiro.

Nível 6 — Profissionais não qualificados

Grupo XII

Terceiro-caixeiro. | Terceiro-escriturário.
Operador de supermercado de 3.^a | Cobrador.
Bordador. | Recepcionista.
Costureiro. | Telefonista.
Caixa de balcão. | Bilheteiro.
Operador de reprografia.

Grupo XIII

Guarda. | Contínuo.
Repositor. | Porteiro.
Servente de limpeza. | Guarda.
Servente. | Servente de limpeza.
Distribuidor.
Embalador.
Ajudante de motorista.

Nível 7 — Praticantes e aprendizes

Grupo XIV

Caixeiro-ajudante. | Estagiário de escritório.
Operador-ajudante de supermercado. | Estagiário de informática.
Estagiário de vendas. | Estagiário de vendas.
Estagiário de técnico especializado. | Estagiário de programador.
Estagiário de técnico especializado.

Grupo XV

Praticante de balcão. | Pacote.
Pacote.
Ajudante de costureiro.
Ajudante de marceneiro.
Ajudante de electricista.
Ajudante de carpinteiro.
Ajudante de serralheiro.
Ajudante de sapateiro.

Cláusula 18.^a

Definição funcional das categorias profissionais

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

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

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

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

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

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

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

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

Caixeiro (especializado, primeiro, segundo e terceiro) (comércio). — É o trabalhador que vende mercadorias

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

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

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

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

Chefe de compras (administrativo). — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de aquisição de mercadorias e serviços e aprovisionamento da empresa. Determina as necessidades de mercadorias, de acordo com as existências e os pedidos das várias secções, para que não haja mercadorias excedentárias ou em falta. Estuda o mercado, as condições de entrega e as condições de pagamento. Estabelece directivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e de entrega. Verifica e aprova os contratos, encomendas e facturas. Negoceia com o fornecedor a qualidade, as particularidades dos produtos, os preços, as condições de entrega e as condições de pagamento.

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

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

Cobrador (administrativo). — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos,

entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem tem direito o numerário recebido, recibos e talões de depósitos, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com os serviços do Estado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Distribuidor (comércio). — V. servente.

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

Embalador (comércio). — V. servente.

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

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

Escriturário (principal, primeiro, segundo e terceiro) (administrativo). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou em computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o

extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. O escriturário principal pode substituir o chefe de departamento na sua ausência.

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

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

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

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

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

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

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

Motorista (comércio, administrativo e serviços). — Motorista de veículos de passageiros: conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, colabora na carga e descarga das bagagens que transporta e auxilia os passageiros na entrada ou saída do

veículo; quando necessário, providencia pelo bom estado de funcionamento do automóvel, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Motorista de veículos de mercadorias conduz veículos automóveis para o transporte de mercadorias, informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efectuar e recebe a documentação respectiva, efectua e colabora na carga e descarga da mercadoria e procede à sua entrega no local de destino; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ser incumbido da cobrança do preço das mercadorias.

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

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

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

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

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

Paquete (comércio, administrativo e serviços). — É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Porteiro (administrativo). — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e

anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Admissão de pessoal e carreiras profissionais

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

- a) Se o trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e as regalias de que era titular na anterior;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas abrangidas por associações idênticas ou as empresas que, não estando inscritas, o possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção;
- c) A nova entidade patronal só poderá outorgar categoria profissional inferior à devida havendo parecer favorável do Sindicato e acordo escrito do trabalhador.

2 — Trabalhadores do comércio e equiparados:

- a) Condições gerais de acesso: idade não inferior a 18 anos e escolaridade mínima obrigatória, com excepção dos casos especiais descritos nas alíneas seguintes;
- b) Caixeiros e operadores de supermercado: poderão ser admitidos para as funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória, consoante a idade:
 - i) Em geral, como praticante de balcão, só poderão ser admitidos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade que, ao completarem os 18 anos, com o mínimo de um ano de permanência na categoria, ascenderão a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante de supermercado;
 - ii) Os trabalhadores que ingressem na categoria de praticante de balcão com idade igual ou superior a 18 anos não podem permanecer mais de um ano como praticantes, ascendendo a caixeiro-ajudante ou operador-ajudante de supermercado;
 - iii) Os caixeiros-ajudantes ascenderão a terceiros-caixeiros após dois anos de permanência na categoria;

- iv) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após dois anos de permanência na categoria;
- v) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria;
- vi) Os primeiros-caixeiros ascenderão a caixeiros especializados após cinco anos de permanência na categoria;
- vii) Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e equiparados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

- a) Operador-ajudante de supermercado = caixeiro-ajudante;
- b) Operador de supermercado de 3.^a = terceiro-caixeiro;
- c) Operador de supermercado de 2.^a = segundo-caixeiro;
- d) Operador de supermercado de 1.^a = primeiro-caixeiro;
- e) Operador especializado de supermercado = caixeiro especializado;
- f) Operador-encarregado = caixeiro chefe de secção;
- g) Encarregado de loja = caixeiro-encarregado;

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

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

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

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

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

3 — Trabalhadores comuns ao comércio e aos serviços:

- a) Trabalhadores da área de vendas: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de vendas os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional na área de ven-

das, ascenderão a uma das categorias seguintes: delegado de vendas, técnico de vendas ou prospector de vendas;

b) Trabalhadores possuidores de formação profissional:

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

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

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

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

4 — Trabalhadores administrativos e dos serviços:

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

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

i) Os estagiários de escritório logo que completem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários;

ii) Os terceiros-escriturários serão promovidos à categoria de segundo-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;

iii) Os segundos-escriturários serão promovidos à categoria de primeiro-escriturário logo que completem três anos de permanência na categoria;

iv) Os primeiros-escriturários serão promovidos a escriturário principal após cinco anos de permanência na categoria;

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

d) Operadores de informática: serão admitidos para a categoria profissional de estagiário de informática os indivíduos com idade não inferior a 18 anos. Após três anos de permanência na categoria, ou após um ano de permanência depois de concluírem com aproveitamento um curso de formação profissional na área de utilizadores de computadores, ascenderão à categoria de operador de informática de 2.ª Os operadores de informática de 2.ª ascenderão a operadores de informática de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Reduções ao salário mínimo nacional

1 — As reduções ao salário mínimo nacional (SMN) constantes do grupo xv da tabela salarial do presente

CCT só podem ser realizadas nas categorias de praticantes e ajudantes, por um período máximo de um ano.

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

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

Cláusula 21.^a

Feriados

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

Cláusula 22.^a

Protecção da maternidade

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

Cláusula 23.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

5 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de

trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos, na sua categoria profissional ou em categorias análogas.

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

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

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

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

ANEXO

Tabela salarial para 2004

Grupo	Remunerações (euros)
I	619,03
II	605,64
III	594,31
IV	582,98
V	568,56
VI	552,08
VII	533,54
VIII	516,03
IX	498,52
X	483,07
XI	445,99
XII	418,18
XIII	397,58
XIV	382,13
XV	(*) 310,03
Diuturnidade	8
Abono para falhas	16
Subsídio de refeição	1,75

(*) Embora se indique este valor, regra geral é aplicável o regime do OMN=€ 365,60.

Vigência da tabela salarial

A presente tabela salarial produz efeitos, se necessário retroactivos, a partir 1 de Janeiro de 2004, independentemente da data da sua publicação. No caso de produzir efeitos retroactivos, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela podem ser pagas em três prestações mensais, iguais e seguidas.

Leiria, 15 de Outubro de 2004.

Pela ACILIS:

António Costa e Silva, mandatário.

Pela ACC Bombarral:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACC Caldas da Rainha e Óbidos:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACI Marinha Grande:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACISC Peniche:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACIS Nazaré:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pela ACS Pombal:

António Costa e Silva, presidente da ACILIS e mandatário.

Pelo CESP:

Fernando Rosa Marrazes, mandatário.

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.

Depositado em 22 de Novembro de 2004, a fl. 76 do livro n.º 10, com o registo n.º 158/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APR — Assoc. Portuguesa de Radio-difusão e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004:

1 — Quadros superiores:

Director de serviços;
Director de vendas;
Produtor;
Realizador.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de vendas;
Chefe de redacção;
Coordenador de produção;
Coordenador de serviços técnicos;
Editor-chefe;
Jornalista;
Radialista.

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

Chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo;
Técnico de secretariado;
Técnico de vendas.

4.2 — Produção:

Editor;
Locutor;
Técnico de electrónica;

Técnico multimédia;
Técnico de som;
Sonorizador.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Mecânico de antenas/electricista.

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista;
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de serviços;
Trabalhador de limpeza.

AE entre a Empresa Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.ª, e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004:

1 — Quadros superiores:

Chefe de máquinas;
Chefe de serviço de radiocomunicações;
Comandante;
Oficial de convés;
Oficial de máquinas;
Oficial radiotécnico.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de hotel *staff*.

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

Chefe de secção de hotel *staff*;
Contramestre.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Carpinteiro;
Electricista;
Maquinista prático;

Marinheiro de 1.^a classe;
Marinheiro de 2.^a classe;
Mecânico de bordo.

5.4 — Outros:

Cozinheiro.

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

Ajudante de motorista;
Hotel *staff* (1.^a e 2.^a).

A) Praticantes e aprendizes

Hotel *staff* (praticante).

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros. Revisão global — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, encontra-se publicado o contrato colectivo de trabalho mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, a necessária rectificação.

Assim, no anexo II, «Enquadramento em níveis de remuneração», a pp. 2505 e seguintes, as seguintes categorias profissionais devem ser enquadradas nos respectivos níveis:

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração

Nível XI:

Director de golfe.

Nível IX:

Chefe de manutenção;
Secretário de golfe.

Nível VIII:

Capataz de campo;
Capataz de rega.

Nível VII:

Chefe de *caddies*;
Empregado de mesa/balcão *self-services* de 1.^a;
Operador de golfe;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática.

Nível VI:

Caddies;
Empregado de mesa/balcão *self-services* de 2.^a;
Empregado de abastecimentos de máquinas de serviço de venda automática de 1.^a

(*Elimina-se o empregado de mesa/balcão self-services com mais de dois anos.*)

Nível V:

Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 2.^a

(*Elimina-se o empregado de mesa/balcão self-services até dois anos.*)

No anexo III, «Definição técnica das categorias» a p. 2515, deve ser aditada a definição das funções inerentes às categorias profissionais seguintes:

ANEXO III

Definição técnica das categorias

20 — Abastecimento de máquinas de venda

Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática. — Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo em caso de necessidade executar as funções destes.

Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.^a e 2.^a — Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda automáticas, procedendo também à sua higiene e manutenção.

21 — Golfe

Director de golfe. — Coordena e dirige todos os serviços do estabelecimento e aconselha a administração das políticas de investimento e organização a realizar. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos.

Secretário. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe, ainda, executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Recepcionista. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente no acolhimento dos jogadores residentes ou nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

Chefe de manutenção. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

Capataz de rega. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação

de bombagem, furos artesanais e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador de golfe. — É o trabalhador que executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo. Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem determinados.

Chefe de caddies. — É o trabalhador que orienta o serviço dos *caddies*, bem como a sua formação. É responsável pelo material deixado à sua guarda.

Caddies. — É o trabalhador que transporta os utensílios de golfe solicitados pelos jogadores ou nomeado pelo chefe dos *caddies*. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos — Eleição em 10 de Novembro de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Nome: Ana Cláudia Alves Dias; nome artístico: Cláudia Dias; data de nascimento: 10 de Agosto de 1972; bilhete de identidade n.º 9807611, de 25 de Outubro 1999, de Lisboa; categoria profissional: dançarina.
Nome: Cármen Maria de Moura dos Santos; nome artístico: Cármen Santos; data de nascimento: 12 de Março de 1946; bilhete de identidade n.º 1304194, de 25 de

Outubro de 1996, de Lisboa; categoria profissional: atriz.

Nome: Daniel Domingues Garcia; nome artístico: Daniel Garcia; data de nascimento: 27 de Junho de 1929; bilhete de identidade n.º 129938, de 12 de Novembro de 1999, de Lisboa; categoria profissional: artista de variedades.

Nome: Joana Filipa Alves Bastos; nome artístico: Joana Bastos; bilhete de identidade n.º 11325950, de 27 de Janeiro de 2000, de Lisboa; data de nascimento: 4 de Novembro de 1978; categoria profissional: atriz.

Nome: João Manuel Amaral Vidigal; nome artístico: João Vidigal; bilhete de identidade n.º 20404429, de 14 de Agosto de 1997, de Lisboa; data de nascimento: 18 de Julho de 1952.

Nome: Magda Dimas Fernandes; nome artístico: Maila Dimas; bilhete de identidade n.º 9905650, de 17 de Abril de 2000, de Lisboa; data de nascimento: 13 de Fevereiro de 1972; categoria profissional: actriz.

Nome: Mário Nunes de Oliveira Pegado; nome artístico: Mário Pegado; bilhete de identidade n.º 5339704, de 17 de Junho de 2003, de Lisboa; data de nascimento: 8 de Maio de 1960; categoria profissional: coralista.

Nome: Pedro Alexandre Torres Leite; nome artístico: Pedro Leite; bilhete de identidade n.º 10343867, de 11 de Julho de 2000; data de nascimento: 25 de Janeiro de 1974; categoria profissional: ajudante de contra-regra.

Nome: Vítor Manuel da Silva Ribeiro; nome artístico: Vítor Ribeiro; bilhete de identidade n.º 128831, de 29 de Junho de 1995; data de nascimento: 2 de Julho de 1942; categoria profissional: actor.

Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Eleição em 20 de Setembro de 2003 para mandato de dois anos.

Direcção

Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz, bilhete de identidade n.º 6581529, de 13 de Julho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Luís Araújo Queirós, bilhete de identidade n.º 5944038, de 29 de Maio de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

Ana Cristina dos Santos Moreira, bilhete de identidade n.º 4322266, de 31 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Victor Manuel Braz, bilhete de identidade n.º 9990121, de 17 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sónia Alexandra Nunes Correia, bilhete de identidade n.º 9536654, de 26 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Assoc. dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Dist. de Lisboa — Eleição para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Presidente — Horto do Campo Grande, L.^{da}, representada por Joaquim Pedro Potier Raposo Pulido Valente, filho de Francisco Manuel Carneiro de

Moura Pulido Valente e de Maria da Graça Menezes de Alarcão Potier Raposo Pulido Valente, residente em Coruche, natural de Lisboa, nascido em 1 de Outubro de 1960, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5342443, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, director comercial.

Vice-presidente — LISCAMPO — Produtos e Artigos para Agricultura, L.^{da}, representada por Luís Manuel Mascarenhas Corte-Real, filho de Francisco Castel-Branco Corte-Real e de Lucília Amália Libreiro Mas-

carenhas Corte-Real, residente em Sintra, natural de Lagos, nascido em 5 de Setembro de 1941, casado, portador do bilhete de identidade n.º 13110885, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Vogais:

VANTOUR — Restauração, Comércio e Serviços de Bens Alimentares, L.^{da}, representada por Francisco Xavier Diniz Múrias, filho de Manuel Maria Baptista Múrias e de Maria Leonor O Holim Diniz Múrias, residente em São João do Estoril, natural de Lisboa, nascido em 15 de Março de 1962, casado, portador do bilhete de identidade n.º 16113287, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresário.

CMV — Clínica Médico-Veterinária, L.^{da}, representada por Paulo Manuel Freitas de Sousa, filho

de Lino de Sousa e de Nícia de Freitas Sousa, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 14 de Setembro de 1960, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5330907, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, médico veterinário.

AVIZOON — Comércio Internacional de Produtos para Avicultura e Pequenos Animais, L.^{da}, representado por João Augusto Arruda Mello Cabral, filho de João Luís da Câmara Mello Cabral e de Regina M. M. R. Arruda da Câmara Mello Cabral, residente em Lisboa, natural de Ponta Delgada, nascido em 7 de Dezembro de 1947, casado, portador do bilhete de identidade n.º 173260, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresário.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Shell Gás (LPG), S. A.

Estatutos aprovados em assembleia realizada em 27 de Setembro de 2004.

CAPÍTULO I

1.º

Denominação

A Comissão de Trabalhadores da Shell Gás (LPG), S. A., adiante designada por CT, é o órgão que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função, categoria ou situação profissional.

2.º

Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da empresa e tem a sua sede no Edifício Shell, Avenida da Liberdade, 249, 5.º, 1250-143 Lisboa.

3.º

Objectivos

De acordo com a Constituição e a lei, a CT tem por objectivo:

- 1) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e a sua intervenção democrática na vida da empresa;

2) Exercer todos os direitos nelas consignados, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Intervir na reorganização das actividades produtivas;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Participar na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector e na elaboração do Plano;
- f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;

3) Estabelecer formas de cooperação, com as comissões de trabalhadores do sector, no sentido da criação de uma comissão coordenadora, visando a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;

4) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, por forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da sua autonomia.

4.º

Composição

A CT é composta por seis membros, sendo três efectivos e três suplentes.

5.º

Mandato

O mandato da CT é de um ano.

6.º

Entrada em exercício

A CT entra em exercício nos cinco dias posteriores à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

7.º

Destituição

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da CT.

8.º

Renúncia do mandato

Qualquer membro da CT pode renunciar ao mandato ou demitir-se, devendo para isso dirigir-se por escrito à mesma.

9.º

Substituição dos membros da CT

1 — Ocorrendo a destituição ou demissão de todos os elementos da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 40 dias.

2 — Ocorrendo a destituição ou demissão de parte dos elementos da CT, serão estes substituídos pelos candidatos indicados a seguir na respectiva lista.

3 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, eleger-se-á nova CT de acordo com o disposto no n.º 1 deste artigo.

4 — Na ocorrência do previsto neste artigo, será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e à administração da empresa cópia de toda a documentação justificativa.

10.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros.

2 — Das reuniões da CT será lavrada acta, em livro próprio, o qual estará disponível para consulta dos trabalhadores.

3 — A CT elaborará um regulamento interno, pelo qual se guiará nas suas reuniões.

11.º

Meios à disposição da CT

A empresa porá à disposição da CT as instalações adequadas e o seu aparelho técnico e assegurará a cobertura dos dispêndios necessários ao desempenho das suas atribuições.

12.º

Assembleia geral de trabalhadores

1 — A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada AGT, é o órgão soberano de decisão dos trabalhadores.

2 — A AGT é convocada pela CT, por sua iniciativa, ou por requerimento de 100 % ou pelo menos 10 % dos trabalhadores.

3 — A convocatória será feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, contendo sempre o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

4 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de cinco dias, após a recepção do respectivo requerimento.

5 — A AGT só terá início à hora marcada, se estiver presente a maioria dos trabalhadores da empresa, ou meia hora depois com qualquer número de trabalhadores presentes.

6 — A votação será secreta, desde que solicitada por requerimento, e se este for aprovado pela maioria dos trabalhadores presentes.

7 — A AGT será dirigida pela CT.

13.º

Conselho de reformados

1 — O conselho de reformados é constituído por três elementos eleitos pelos reformados, por sufrágio directo e secreto, sendo permitido o voto por correspondência.

2 — O conselho de reformados elege um elemento que funcionará como assessor junto da CT.

3 — Compete ao conselho de reformados:

Representar todos os reformados e pensionistas da Shell, promovendo a defesa dos seus direitos e interesses;

Promover a eleição anual do conselho de reformados que o substituirá, acumulando para esse efeito as funções que, no regulamento eleitoral, estão atribuídas à comissão eleitoral.

14.º

Plenário de representantes

1 — O plenário é constituído pelos membros da CT e do conselho de reformados.

2 — O plenário reúne pelo menos três vezes por mês.

3 — Compete ao plenário:

- a) Apreciar os problemas dos trabalhadores nos vários estabelecimentos da empresa e propor a sequência a dar aos mesmos;
- b) Solicitar da CT a informação do desenvolvimento das acções em curso.

CAPÍTULO II

Regulamento eleitoral

15.º

Sistema eleitoral

1 — A CT da Shell Gás (LPG), S. A., é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores permanentes, por sufrágio directo e secreto, e segundo o princípio da representação proporcional.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que o não possam fazer pessoalmente, desde que o enviem em sobrescrito fechado, endereçado ao presidente da mesa do estabelecimento onde se encontra inscrito, e contendo:

Declaração assinada onde expresse a sua pretensão;
Sobrescrito fechado, em branco, contendo o seu voto.

3 — É permitido ao eleitor riscar um ou mais candidatos da lista em que votar.

16.º

Convocatória

1 — A CT em funções promove a convocação do acto eleitoral, competindo-lhe assegurar o seguinte:

Prazo da convocação — 30 dias;

Convocatória subscrita por, pelo menos, 100 ou 10 % dos trabalhadores permanentes, mencionando expressamente o dia, os locais, o horário e o objecto;

Ampla divulgação por todos os estabelecimentos da empresa;

Envio simultâneo de cópia à administração da empresa.

2 — As eleições para a CT realizam-se entre os dias 1 e 30 de Novembro de cada ano.

17.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral, adiante designada CE, é formada por três elementos da CT em funções e um elemento de cada uma das listas concorrentes, por estas designado.

2 — Compete à CE, nomeadamente:

- a) Dirigir o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Elaborar o caderno eleitoral de cada mesa de voto, por ordem alfabética;
- d) Designar os presidentes das mesas de voto;
- e) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes, nos termos da lei;
- f) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

18.º

Apresentação das listas de candidatura

1 — As listas de candidatura são apresentadas à CT até 15 dias antes da data marcada para a votação, cada uma indicando o seu representante na CE, e subscritas por, pelo menos, 100 ou 10 % dos trabalhadores permanentes, incluindo necessariamente os componentes da lista, que serão os primeiros subscritores.

2 — Cada lista apresentará seis candidatos.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — A CT regista a data e a hora da recepção de cada lista, atribuindo-lhe, por ordem cronológica de apresentação, uma letra em sequência alfabética.

5 — A CT promove a divulgação da constituição da CE no prazo de vinte e quatro horas após a data limite para apresentação das listas concorrentes.

6 — No prazo de quarenta e oito horas a partir da constituição da CE, esta deliberará sobre a regularidade das listas apresentadas, devolvendo ao seu primeiro subscritor as que não satisfaçam as condições exigidas, dispondo este de outras quarenta e oito horas para procurar sanar as deficiências apontadas.

7 — Findo o processo previsto no número anterior, a CE decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes sobre a regularidade dessas listas, assegurando a divulgação da constituição de todas as listas aceites.

19.º

Boletim de voto

1 — Os boletins de voto são editados pela CE em papel liso, não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas:

As designações das listas concorrentes, conforme o n.º 4 do artigo 18.º deste regulamento, figurando um quadrado em branco na linha correspondente a cada lista;
A constituição de cada lista.

3 — Os boletins estarão à disposição dos eleitores em todas as mesas de voto. O trabalhador que votar por correspondência deverá obter o boletim junto da CE.

20.º

Votação

1 — A votação realiza-se nos estabelecimentos da empresa indicados na convocatória, respeitando a condição de existência de no mínimo uma mesa de voto por cada estabelecimento com 10 ou mais trabalhadores.

2 — A divulgação dos cadernos eleitorais e da localização das mesas de voto e seus presidentes será feita pela CE com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da votação.

3 — A votação decorre durante o período normal de trabalho, incluindo um período de trinta minutos anterior ao seu início e de sessenta minutos após o seu termo, competindo à CE assegurar que a abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento se façam simultaneamente em todas as mesas de voto.

4 — A votação efectua-se no mesmo dia em todas as mesas de voto.

21.º

Mesas de voto

1 — As mesas são constituídas pelo presidente designado pela CE e por dois vogais escolhidos por aquele.

2 — Cada lista candidata pode designar um seu representante para fiscalizar as operações do acto eleitoral em cada mesa de voto.

3 — Compete à mesa:

- a) Dirigir os trabalhos de votação;
- b) Apurar os resultados da votação;
- c) Elaborar e autenticar a acta;
- d) Providenciar para a entrega da acta e documentos afins à CE;
- e) Providenciar para a afixação imediata, no estabelecimento onde decorreu a votação, de uma cópia da acta.

22.º

Apuramento geral

1 — O apuramento geral dos resultados eleitorais será feito pela CE com base nos resultados parciais apurados em todas as mesas de voto.

2 — A ordenação final dos candidatos votados em cada lista far-se-á por ordem decrescente dos votos recebidos por cada candidato.

3 — A acta de apuramento geral bem como os elementos de identificação dos membros eleitos da CT serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

4 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia útil posterior à data das eleições.

5 — Cópia de toda a documentação referida no n.º 2 deste artigo será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e à administração da empresa.

CAPÍTULO III

23.º

Alteração de estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT, a 100 ou pelo menos a 10 % dos trabalhadores da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores, com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

24.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 22 de Novembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 103, a fl. 80 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da ERECTA — Equipamentos e Serviços Industriais, L.^{da} — Eleição em 30 de Setembro de 2004 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

José Joaquim Palma Fernandes, bilhete de identidade n.º 5606961, emitido em 22 de Fevereiro de 1999, Setúbal.

Celestino António Valente, bilhete de identidade n.º 7198593, emitido em 23 de Novembro de 2000, Setúbal.

Joaquim Álvaro Pinho Jorge, bilhete de identidade n.º 7398017, emitido em 16 de Outubro de 2001, Setúbal.

Suplentes:

Manuel António Torres Damásio Neto, bilhete de identidade n.º 5399524, emitido em 9 de Agosto de 1999, Setúbal.

João Manuel Faleiro Paixão, bilhete de identidade n.º 4912886, emitido em 13 de Agosto de 1998, Setúbal.

Registados em 17 de Novembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 102/2004, a fl. 80 do livro n.º 1.

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

I — CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

Oracle Portugal — Sistemas de Informação, L.^{da}

Nos termos da alínea *c*) do n.º 2 do artigo 392.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, foram eleitos os seguintes representantes dos trabalhadores da Oracle Portu-

gal — Sistemas de Informação, L.^{da}, para o grupo especial de negociação da Oracle Corporation:

Representante efectivo — Ricardo Machado.

Representante substituto — Paulo Meira.

II — CONVOCATÓRIAS

...

III — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 12 de Novembro de 2004)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavarede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050 Lisboa — alvará n.º 363/2001.

- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odeira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcábidache — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Espinho — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Vila Marim, Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Poeta Aleixo, 7-A, Rego de Água,

- 2860-285 Alhos Vedros 2860 Moita — alvará n.º 458/2004.
- Eurocede — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa alvará n.º 24/91.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- Eurointegra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório n.º 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Espo- sende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. António Joaquim Granja, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valada- res — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Tempo- rário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Tra- balho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrun- heira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 12, 1.º, C, 1050-136 Lis- boa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.

- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, sala C, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Mil Fontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- José Miranda & Costa Henriques — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pádua Correia, 674, 4405-585 Valadares — alvará n.º 467/2004.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.^{da}, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourical, 3100 Pombal alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-

- chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Baceiros, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja — 2900-060 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Baceiros, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paão, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.

- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMARMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, 141, São Marcos, 2710 Sintra — alvará n.º 454/2004.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A. (Subcontrat.), Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- Temporada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Mesura, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 468/2004.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, escritório 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.

- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

