

Boletim do Trabalho e Emprego

41

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 5,32

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 41	P. 5523-5578	8-NOVEMBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	5525
Organizações do trabalho	5563
Informação sobre trabalho e emprego	5571

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---|------|
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global | 5525 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 5549 |
| — Acordo de adesão entre o SIPROD — Sistemas de Informação e Produção, A. C. E., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros | 5562 |
| — CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global — Rectificação | 5562 |

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- | | |
|--|------|
| — Sind. Independente do Comércio e Serviços | 5563 |
| — Sind. Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação — SINDAV — Substituição | 5564 |

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Assoc. do Sul dos Depositários Importadores e Exportadores de Tabacos, que passa a denominar-se Assoc. Nacional dos Grossistas de Tabacos — Alteração 5564

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

- Assoc. Portuguesa de Radiodifusão 5569

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A. 5570

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

- General Cable Cel-Cat, Energia e Telecomunicações 5570

Conselhos de empresa europeus:

...

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 Outubro de 2005 5571

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

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância,

Sardoal e Mação) e, no distrito de Lisboa, no concelho de Vila Franca de Xira.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.^a, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam pre-

vistas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

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 deste CCT, na parte pecuniária, deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previsto no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.^a

Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos a prazo.

Cláusula 5.^a

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, salvo os das profissões de apoio, poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a prazo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face aos acréscimos pontuais de trabalho:

- a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanentes e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual. Entende-se por trabalho consecutivo, para este efeito, o trabalho decorrente durante oito meses com o máximo de 30 faltas por doença ou 10 faltas por iniciativa do trabalhador;
- b) Para efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores, já contratados, com carácter eventual, à data da entrada em vigor do presente contrato, os trabalhadores só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

4 — Os contratos a prazo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzido o articulado dessa legislação.

5 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste contrato, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensáveis ao exercício das funções a desempenhar.

2 — O empregador só pode admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que na empresa não existam trabalhadores aptos e habilitados para o exercício das respectivas funções.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deverá dar prévio conhecimento das vagas a preencher aos trabalhadores dos seus quadros, seguindo-se-lhes em preferência os trabalhadores contratados a prazo, sazonais e eventuais.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão os empregadores dar preferência à sua admissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegações de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

3 — Entende-se que existe renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha no empregador onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta, desde que aquelas condições fossem conhecidas do novo empregador.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituto e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

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

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo IV.

2 — Sempre que, perante a diversidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessário, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este contrato e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e correspondente enquadramento profissional.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — Os empregadores obrigam-se a enviar, de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, os mapas de quadro de pessoal, devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia, aos serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade da sede ou domicílio da entidade patronal;
- b) Uma cópia, ao sindicato ou sindicatos que representem os trabalhadores;
- c) Uma cópia, à associação ou associações que representem as entidades patronais.

2 — A restante matéria será regulada pela legislação aplicável.

Cláusula 11.^a

Promoções e acessos

Sem prejuízo do disposto no anexo V, «Condições específicas», constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir este contrato e a legislação de trabalho em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 46.^a;
- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste contrato;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir este contrato e a legislação do trabalho em geral;
- b) Executar de harmonia com a categoria profissional as funções que lhe forem confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para com o empregador ou seu representante e manter atitude dignas dentro dos locais de trabalho;
- d) Proceder com correcção nas relações com o empregador, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, saúde e segurança no trabalho;

- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalha;
- h) Ser pontual e assíduo;
- i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Guardar lealdade ao empregador, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- 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 ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste contrato;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;
- j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
- l) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 15.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

Cláusula 16.^a

Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qual-

quer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este contrato onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho na cláusula 49.^a

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

Cláusula 17.^a

Colaboração temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de colaboração temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante esta, com todas as consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — Esta colaboração terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 18.^a

Da actividade sindical nos locais de trabalho

1 — A actividade sindical rege-se pela lei geral.

2 — A actividade e organização sindical dos trabalhadores é independente do empregador, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos políticos e de outras associações políticas.

Cláusula 19.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento ao empregador.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, ao empregador ou seu representante.

Cláusula 20.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Podem ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação é o indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo do adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizar-se num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para efeito do crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta última cláusula sempre que o desejem.

Cláusula 21.^a

Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorize.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2 — 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.

3 — Os delegados sindicais ou, na sua falta, o respectivo sindicato deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

4 — O parecer dos delegados sindicais ou do sindicato deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da consulta efectuada pelo empregador.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 30.^a

2 — O período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas de segunda-feira a sexta-feira e a quatro horas ao sábado, até às 12 horas.

Cláusula 24.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho suplementar o prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados ao empregador, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Limites do trabalho suplementar

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 28.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

Cláusula 29.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão 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, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

Cláusula 30.^a

Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardador e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedades, guarda florestal, caseiro e guarda de portas de água, mediante acordo, por escrito, a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá, em caso algum, o dia de descanso semanal, o meio dia ou dia de descanso complementar, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 41.^a

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 31.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 32.^a

Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam dos anexos I, II e III.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 7,20 cada e de € 7,50 a partir de 1 de Janeiro de 2005.

2 — O valor da diuturnidade referido no número anterior foi estabelecido para o ano de 1999.

3 — A actualização do valor da diuturnidade reportar-se-á sempre a 31 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 34.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,35 e de € 1,45 a partir de 1 de Janeiro de 2005, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 51.^a

Cláusula 35.^a

Dedução das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração e géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

- b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respectivamente:

- a) Por habitação, até € 16,70/mês;
- b) Por horta, até 0,05/m/ano;
- c) Por água doméstica, até € 1,55/mês;
- d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação; o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

Cláusula 36.^a

Retribuição/hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será igual à retribuição da hora normal, acrescida de:

- a) 50 % da retribuição normal, na primeira hora, em cada dia;
- b) 75 % da retribuição normal, na segunda hora, em cada dia;
- c) 100 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 41.^a

Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 42.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a prazo, aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 43.^a

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 44.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 24,20 e de € 25 a partir de 1 de Janeiro de 2005 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

Cláusula 45.^a

Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 46.^a

Transporte para o local de trabalho

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores, quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores agrícolas e trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Conceito de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 48.^a

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos ao empregador.

Cláusula 49.^a

Transferência definitiva por necessidade de serviço

1 — O empregador que por sua conveniência transferir o trabalhador para outro local de trabalho é obrigada a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O empregador só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios na transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de ordenado por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

Cláusula 50.^a

Deslocação em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou a parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24 % e 12 % do preço da gasolina que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou qualquer outro veículo.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

Cláusula 51.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 7,80 e de € 8, a partir de 1 de Janeiro de 2005, para almoço, jantar ou ceia, e até ao valor de € 2,40 e de € 2,50, a partir de 1 de Janeiro de 2005, para o pequeno-almoço.

Cláusula 52.^a

Grandes deslocações

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 53.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela grande deslocação.

Cláusula 54.^a

Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços da segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer terá direito a regressar imediatamente a casa, a custas do empregador.

3 — O trabalhador deslocado sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença deverá avisar, no mais curto espaço de tempo possível, a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 55.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

Cláusula 57.^a

Infracção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções fazem parte integrante da folha de serviço dos trabalhadores e como tal actuam sempre como agravante em futuros comportamentos faltosos daqueles.

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

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

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

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo previsto na cláusula 62.^a, alínea g).

6 — Quaisquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo ao processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 62.^a

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 13.^a deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou noutras 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, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 60.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, 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 97.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 95.^a, n.º 1.

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

Cláusula 61.^a

Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 59.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

Cláusula 62.^a

Processo disciplinar

Ao processo disciplinar é aplicado o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 63.^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 da cláusula 64.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e 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, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 64.^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 no número seguinte.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou 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 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 65.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da 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 ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 66.^a

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4 — A redução do período de férias, nos termos legais, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 67.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 68.^a

Cumulação de férias

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias, seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

Cláusula 69.^a

Marcação do período de férias

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

2 — 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.

Cláusula 70.^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 o 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 efeito de antiguidade.

Cláusula 71.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial

do gozo do direito de 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — 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.

Cláusula 72.^a

Doença no período de férias

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

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

Cláusula 73.^a

Violação do direito a férias

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 74.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentalmente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a prazo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 11.^a

Cláusula 76.^a

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

Cláusula 77.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade ou nos termos dos usos locais.

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

Cláusula 78.^a

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 79.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e estes períodos inferiores têm consequências jurídicas iguais às faltas previstas na cláusula 85.^a

Cláusula 80.^a

Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a), pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos, a partir do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastrós, madrastras ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;
- g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, devendo a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;
- j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de previdência respectivo, pois, caso contrário, o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague, desde que o mesmo esteja actualizado, ou o subsídio de previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais que repor, seja a que título for;

- k) Idas ao médico, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que, comprovadamente, o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa, desde que devidamente justificadas através de documento médico equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhes entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

Cláusula 82.^a

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;
- c) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 da cláusula 81.^a

Cláusula 83.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 81.^a e 82.^a e ainda as faltas, mesmo que justificáveis, que não foram justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 81.^a e do n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 84.^a

Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 29.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 86.^a

Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 87.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 88.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

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

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

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

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

Cláusula 89.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 62.^a

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

Cláusula 91.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;
- d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes patrimoniais sérias da empresa;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente ao mesmo órgão, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;
- n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;
- o) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;
- p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

Cláusula 92.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 93.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 97.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;

- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 94.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b), c), d), f) e g) da cláusula 96.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 95.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de 60 dias.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

Cláusula 96.^a

Reestruturação de serviços

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais, sem prejuízo do disposto na lei geral sobre cessação dos contratos de trabalho por despedimento colectivo.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, para além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 97.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, por cada filho, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pelo homem ou mulher.

4 — No caso de internamento hospitalar ou de doença da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença suspende-se a pedido do progenitor que esteja no gozo daquela pelo tempo de duração do internamento.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 45 dias de licença pela mulher.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração mínima de 30 dias.

Cláusula 98.^a

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídas, que podem ser gozados seguidos ou interpolados.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o homem tem direito à licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta do homem e da mulher.

3 — A licença referida no número anterior, a seguir ao parto, pode ser gozada total ou parcialmente pela mãe ou pelo pai.

4 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 99.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até 12 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três 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 pode ser 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 à entidade patronal 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, desde que reguladas em convenção colectiva.

Cláusula 100.^a

Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, feriados ou descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, nos termos legais.

2 — Até um ano de idade do(a) filho(a), a mãe tem direito a duas horas diárias retribuídas para amamentação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

3 — Até um ano de idade, tem o pai ou a mãe direito a horas diárias retribuídas, no início ou no fim do período de trabalho, para aleitação do filho(a), devendo confirmar por escrito a referida situação.

Cláusula 101.^a

Proibição do despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora mulher grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, pagar-lhe-á a título de indemnização o triplo da indemnização a que tenha direito sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

Cláusula 102.^a

Dispensa

A mulher trabalhadora tem direito a ser dispensada, quando o solicitar, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês retribuídos, aquando dos ciclos fisiológicos; quando a ausência for de dois dias completos, a entidade patronal poderá, facultativamente, remunerar um dia.

Cláusula 103.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores-estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

Cláusula 104.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrarem 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.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 105.^a

Número de cabeças de gado do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino

O número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

Cláusula 106.^a

Trabalhadores de estufas

O trabalhador de estufas tem direito a interromper o trabalho para um intervalo ao ar livre estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, respeitando os usos e costumes.

CAPÍTULO XIII

Substituição

Cláusula 107.^a

Substituição do presente IRCT

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

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária,

será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e disposições finais

Cláusula 108.^a

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para o desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 109.^a

Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas neste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de quaisquer das partes nela representadas, a participação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração dos anexos II e III para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 110.^a

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

Cláusula 111.^a

Disposição transitória

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 112.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 113.^a

IRCT revogados

O presente IRCT revoga os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1981, 18, de 15 de Maio de 1982, 10, de 15 de Março de 1984, 10, de 15 de Março de 1985, 38, de 15 de Outubro de 1986, 48, de 29 de Dezembro de 1986, 2, de 15 de Janeiro de 1988, 4, de 30 de Janeiro de 1989, 5, de 8 de Fevereiro de 1990, 9, de 8 de Março de 1991, 10, de 15 de Março de 1992, 9, de 8 de Março de 1993, 12, de 29 de Março de 1995, 15, de 22 de Abril de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 15, de 22 de Abril de 1998, 18, de 15 de Maio de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 17, de 8 de Maio de 2001, 16, de 29 de Abril de 2002, e 21, de 8 de Junho de 2003.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
I	Encarregado geral de exploração ou feitor	455,50	467
II	Adegueiro	437,50	449
	Arrozeiro		
	Auxiliar de veterinário		
	Caldeireiro		
	Carvoeiro		
	Caseiro do nível A		
	Encarregado de sector		
	Enxertador		

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
	Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Tirador de cortiça amadia e empilhador		
III	Apanhador de pinhas Fiel de armazém Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Vigilante de aviário	432	443
IV	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Carregador e descarregador de sacos Caseiro do nível B Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Emetador ou ajudador Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guarda de propriedades ou florestal Motosserrista Podador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça, falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de caldeira Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino	391	401
V	Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino Ajudante de queijeiro Calibrador de ovos Carreiro ou almocreve Hortelão ou trabalhador hortoflorícola Praticante avícola Trabalhador agrícola do nível A Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Servente avícola	380,50	390
VI	Trabalhador agrícola do nível B	369	379

Tratando-se de guarda-florestal auxiliar auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da fun-

ção pública, nos termos da legislação conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
I	Encarregado construção civil ou metalúrgico	557,80	572
II	Oficial electricista e oficial metalúrgico de 1.ª	492	505

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
III	Motorista, oficial de construção civil de 1. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Pré-oficial electricista Carpinteiro de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Serrador de serra fita de 1. ^a	441	452
IV	Oficial de construção civil de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Serrador de serra fita de 2. ^a	391,50	402
V	Ajudante de motorista Servente de construção civil	381,50	391
VI	Ajudante electricista	368	378
VII	Praticante do 2.º ano	332,50	341
VIII	Praticante do 1.º ano	294	302
IX	Aprendiz do 3.º ano	292,50	300
X	Aprendiz do 2.º ano	(a)	(a)
XI	Aprendiz do 1.º ano	(a)	(a)

(a) Conforme legislação sobre o salário mínimo nacional.

ANEXO III

Categorias profissionais e definição de funções

Encarregado geral de exploração ou feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adegas e por todas as operações nela realizadas.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela orientação e execução de toda a cultura do arroz.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou com experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Caldeireiro. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vinícola e bagaceira em caldeira que seja parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

Caseiro do nível A. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, coordenando e executando os respectivos trabalhos.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Enxertador jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

Lagareiro ou mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos do lagar de azeite durante o período de laboração.

Operador de máquinas agro-industriais. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas, tais como de terraplanagem, retroescavadoras, *bulldozers*, etc., cuidando da sua manutenção e conservação.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaia.

Guarda florestal auxiliar. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância das zonas submetidas ao regime florestal ou cinegético para as quais foi nomeado, independentemente do seu aproveitamento agrícola, silvícola ou pecuário, assegurando as acções de polícia florestal, incluindo a fiscalização do cumprimento da legislação florestal, da caça e da pesca, e executando as actividades relacionadas com o fomento cinegético.

Motoserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e abate de árvores.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação.

Resineiro. — É o trabalhador que orienta e executa trabalhos conducentes à extracção de resina.

Tosquiador. — É o trabalhador que, habilitado com a respectiva carteira profissional ou dotado de reconhecida prática, tira lã aos ovinos, procedendo à sua selecção e respectivo manuseamento.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador que nas salas de incubação procede a todas ou algumas das seguintes tarefas: colocar ovos nos tabuleiros, carregar as máquinas eclororas, tirar os pintos; pode ainda proceder à vacinação das aves, à calibragem de ovos, à limpeza e desinfecção, cargas e descargas.

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que nas estufas, designadamente de produtos hortícolas, florícolas e de cogumelos, procede a sementeiras, plantações, regas, mondas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Vigilante de aviário. — É o trabalhador que vigia as salas de incubação dos aviários, controlando as máquinas em funcionamento e tomado as providências adequadas.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora o cereal para ser debulhado ou, na prensa, a palha para ser prensada.

Apontador. — É o trabalhador que, predominantemente, regista as presenças, tira o ponto e faz outros registos.

Apontador. — É o trabalhador que, predominantemente, regista as presenças, tira o ponto e faz outros registos.

Calibrador de ovos. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção ou calibragem de ovos.

Carregador e descarregador de sacos. — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

Caseiro do nível B. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela, executando, quando indispensável, trabalhos necessários à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Pode dirigir ou contratar, de acordo com instruções da entidade patronal, trabalhadores contratados com carácter eventual apenas para satisfazer necessidades de sementeira e colheita.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

Emetador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede ao emetamento 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, colocação de madeiras e preparação destas, abdicando-as.

Esgalhador ou limpador de árvores. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de médio e grande porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

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.

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

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar de portas de águas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem, que não pode ultrapassar os dois meses, os quais, para todos os efeitos, são considerados período experimental.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático piscícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros e similares.

Queijeiro. — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico.

Tirador de cortiça, falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça, falca ou bóia.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que na adega executa os trabalhos necessários e conducentes ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que, no sector da produção, trata da cria, recria e produção de animais; executa, também, a apanha de ovos, sua eventual selecção e ou calibragem; colabora na vacinação das aves e pode também efectuar limpezas, montagem de naves, cargas e descargas.

Trabalhador de caldeira. — É o trabalhador que na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira e vinícola executa as tarefas necessárias à sua feitura, desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcionando apenas na época de campanha.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que nas estufas, designadamente de produtos hortícolas, florícolas e de cogumelos, procede a sementeiras, plantações, regas, mondas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou frutos.

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

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que, durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa tarefas necessárias à sua laboração, sob a orientação do mestre.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas são considerados de valagem.

Tratador, ordenhador e guardador de gado/campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante manejo de gado, quer seja em manada, rebanho ou vara quer seja em estábulo, competindo-lhe, também, a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Ajudante de tratador. — É o trabalhador que auxilia o tratador nas suas funções.

Ajudante de queijeiro. — É o trabalhador que ajuda o queijeiro nas suas funções.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, tais como carroças, alfaías, etc., podendo cuidar da alimentação, limpeza dos respectivos animais e das suas instalações.

Hortelão ou trabalhador hortoflorícola. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Praticante avícola. — É o trabalhador que inicia a sua aprendizagem nos trabalhos nas salas de incubação e no sector de produção, situação que não pode ultrapassar os três meses, os quais, para todos os efeitos, são considerados períodos experimentais.

Servente avícola. — É o trabalhador que procede a limpezas, cargas e descargas quer nas naves ou pavilhões quer nas salas de incubação.

Trabalhador agrícola do nível A. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções, que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico e são típicos desta categoria.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e seu armazenamento em instalações apropriadas ou frigoríficos, com carácter de permanência e continuidade.

Trabalhador agrícola do nível B. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer outra das categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções que não sejam englobáveis nas tarefas típicas dos trabalhadores do nível A, e que pelas suas características exigem um menor dispêndio de esforço físico, nomeadamente as inerentes às culturas do tomate, da vinha, da oliveira, de fruteiras, de legumes, de tabaco, de cereais e de outras culturas agrícolas próprias aos trabalhadores desta categoria.

ANEXO IV

Condições específicas

Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Idade mínima de admissão — as idades mínimas de admissão são as que se seguem:

18 anos para as categorias profissionais de adequeiro, capataz, caseiro, encarregado de sector, feitor, guarda de portas de água, guarda de propriedades ou florestal, motosserrista, operador de máquinas agrícolas e operador de máquinas industriais;

16 anos para as restantes categorias profissionais.

2 — Promoções e acessos:

2.1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos de curta ou média duração, com características sazonais, a que correspondam categorias profissionais mais qualificadas, devendo os trabalhadores que sejam incumbidos dessas funções regressar à categoria em que se encontram classificados, após o termo dos trabalhos;

2.2 — Durante o exercício das funções temporárias a que se refere o n.º 1, correspondente a uma escala de retribuições mais elevada, deve ser dada preferência à categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal exigido;

2.3 — Os trabalhadores permanentes têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estranhos à empresa para a realização de todos e quaisquer trabalhos que nela seja necessário efectuar.

Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores com 16 anos de idade;

1.2 — Serão admitidos na categoria de praticante os trabalhadores que provem ter exercido a aprendizagem;

1.3 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão;

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

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 16 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano, após o período de aprendizagem de um ano;

2.2 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticantes após um período de aprendizagem de seis meses;

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

2.4 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial, um será obrigatoriamente de 1.ª;

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

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

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

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que exercendo a profissão de electricista provem frequentar, com aproveitamento, os cursos de electricista ou montador electricista;

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos efectivo de 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 atestado por um engenheiro electrónico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

2 — Estágio e acesso:

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

- a) Os aprendizes admitidos com menos de 16 anos de idade serão promovidos a ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;
- c) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudante após três períodos de seis meses;
- d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

f) 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, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército e do 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, do curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

Deontologia profissional

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista poderá 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:

1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes os jovens com 16 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 equiparado ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;
- c) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação dos conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

1.2 — Duração da aprendizagem:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 ou 17 anos de idade;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido imediatamente a praticante, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;

1.3 — Antiguidade dos aprendizes:

- a) O tempo de aprendizagem, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta

sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;

- b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.4 — Promoção dos aprendizes — ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — Praticantes:

2.1 — Admissão:

- a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos de idade;
- b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

2.2 — 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 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 apenas com um trabalhador classificado na 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 oficiais 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 condição profissional;

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

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

2 — Livrete de trabalho:

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

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em

dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

- b) Para registo de trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que no distrito do local de trabalho represente o trabalhador ou a respectiva profissão;

2.3 — Os encargos com a aquisição de livretes serão suportados pela empresa.

O intervalo para refeição referido na cláusula 26.^a poderá ser alargado até três horas para os trabalhadores rodoviários para o transporte de pessoal para e dos trabalhos agrícolas.

30 de Junho de 2005.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

*Pedro Luís Pardal Goulão, mandatário.
Eduardo José da Costa Romeiras, mandatário.*

Pela Associação de Agricultores de Vila Franca de Xira:

*Pedro Luís Pardal Goulão, mandatário.
Eduardo José da Costa Romeiras, mandatário.*

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.*

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.*

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.*

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.*

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 17 de Junho de 2005. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Augusto Coelho Praça.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 22 de Junho de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 24 de Junho de 2005. — Pelo Secretariado:
Delfim Tavares Mendes — João Silva.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 21 de Junho de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 28 de Outubro de 2005, a fl. 111 do livro n.º 10, com o n.º 238/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A tabela salarial (anexo III) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, a contar de 1 de Janeiro de 2005.

§ único. Eventuais acertos salariais que devam ser pagos aos trabalhadores poderão ser liquidados em até seis prestações mensais.

Cláusula 13.^a

Férias

1 — O período anual de férias mínimo é de 22 dias úteis.

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:

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

O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 16.^a não afectam o aumento da duração do período de férias.

2 ao 9 — (*Mantêm-se.*)

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais

(Em euros)		
Grupo	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços	892
	Técnico de contas	
	Chefe de escritório	
	Analista de informática	
II	Chefe de serviços	794
	Chefe de divisão	
	Chefe de departamento	
	Programador de informática	
III	Chefe de secção	717
	Guarda-livros	
	Tesoureiro	

(Em euros)

Grupo	Categorias profissionais	Retribuições
IV	Correspondente em línguas estrangeiras	694
	Secretário de direcção	
	Caixeiro-encarregado	
	Encarregado de armazém	
	Desenhador-projectista (ourives)	
V	Primeiro-escriturário/Primeiro-caixeiro	602
	Fiel de armazém	
	Operador de informática	
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo	
VI	Cobrador	541
	Segundo-escriturário/segundo-caixeiro	
	Desenhador (ourives de três a seis anos)	
VII	Terceiro-escriturário/terceiro-caixeiro	507
	Telefonista	
	Recepcionista	
	Caixa (comércio)	
	Embalador/distribuidor	
	Desenhador (ourives até três anos)	
VIII	Dactilógrafo do 3.º ano/estagiário do 3.º ano ...	460
	Contínuo	
	Porteiro de 1.ª classe/guarda de 1.ª classe	
IX	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	405
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário de 2.º ano	
	Tirocinante do 2.º ano	
X	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	382
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Estagiário do 1.º ano	
	Contínuo/porteiro	
	Guarda de 2.ª classe	
XI	Tirocinante do 1.º ano	374,70
	Servente	
XII	Auxiliar de armazém	366
	Paquete até 17 anos	
	Praticante de armazém até 17 anos	
	Praticante até 17 anos (comércio)	3,50
	Subsídio de refeição	

Nota. — A retribuição mínima mensal garantida em 2005 é de € 374,70.

Porto, 28 de Setembro de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

José Augusto Teixeira Seca, mandatário.
Serafim Martins de Castro Gandra, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

José Augusto Teixeira Seca, mandatário.
Serafim Martins de Castro Gandra, mandatário.

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

Hélder Filipe Silva Almeida Almeida, mandatário.

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

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios, filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os seus artigos 552.º e 553.º, e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, declara-se que serão abrangidos pelo presente contrato 960 trabalhadores e 640 empresas.

3 — Este CCT vem alterar a Convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo III) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, a contar de 1 de Janeiro de 2005.

§ único. Eventuais acertos salariais que devam ser pagos aos trabalhadores poderão ser liquidados em até seis prestações mensais.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As habilitações mínimas exigíveis para o ingresso em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão será:

- Para serviços auxiliares de escritório e caixeiros — 16 anos;
- Para telefonistas, profissionais de escritório e de armazém — 16 anos;
- Para contínuos, porteiros e guardas — 18 anos;
- Para cobradores — 21 anos.

3 — A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão será obrigatoriamente feita para cate-

goria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tinha e que será comprovada por documento passado pela entidade patronal e visado pelo sindicato respectivo.

§ único. O disposto no número anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador interessado, que deverá previamente merecer parecer escrito favorável do sindicato, ouvido o delegado sindical, se o houver.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, pelo tempo fixado na lei, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho sem quaisquer penalidades, contando-se, porém, a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

2 — No acto de admissão deverão as condições da prestação de trabalho constar de documento escrito, devidamente ratificado e assinado pelo trabalhador.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental quando tenha expressamente convidado o trabalhador, oferecendo-lhe condições de trabalho superiores àquelas que usufruía na empresa onde anteriormente prestava serviço.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

§ único. As entidades patronais ficam obrigadas a exigir dos candidatos documentos comprovativos das condições relativas à admissão.

Cláusula 5.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvido o sindicato respectivo.

3 — Os familiares da entidade patronal só poderão ser admitidos e promovidos na empresa nas mesmas condições dos demais trabalhadores. No preenchimento de eventuais vagas que venham a verificar-se, apenas se recorrerá a trabalhadores estranhos à empresa, familiares ou não, se se verificar que na empresa não há trabalhadores que reúnam as condições mínimas necessárias ao desempenho do lugar.

Cláusula 6.^a

Quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a organizar e remeter aos organismos competentes, devidamente preenchidos, nos termos da lei, os mapas do pessoal ao seu serviço.

2 — Cópia desses mapas será enviada à associação patronal respectiva.

Cláusula 7.^a

Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Profissionais de armazém:

- a) Nos armazéns com menos de oito trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;
- b) Nos armazéns com 8 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;

Trabalhadores de comércio:

- a) É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja cinco ou mais caixeiros em cada secção;
- b) A percentagem de praticantes será, no máximo, de 25 % do número de caixeiros;
- c) Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens constantes do anexo II;
- d) O número de caixeiros-ajudantes, tomados em conjunto, não poderá ser superior ao número de terceiros-caixeiros;

Trabalhadores de escritório:

- a) Nos escritórios com mais de 25 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;
- b) É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de divisão ou de serviço por cada 15 trabalhadores de escritório;
- c) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- d) Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens conforme o anexo II;
- e) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados em conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários;
- f) Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para profissionais de escritório.

2 — Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, desde o momento em que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários, a menos que, expressamente e por escrito, declarem que desejam manter-se na categoria que possuem.

3 — Os praticantes de armazém e tirocinantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria imediata.

4 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de prática ou 18 anos de idade.

5 — O tempo máximo de permanência nas categorias de caixeiro-ajudante e estagiário será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou paquete.

6 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

7 — Os estagiários e caixeiros-ajudantes, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários e a terceiros-caixeiros, sem prejuízo da obrigatoriedade de permanência de, pelo menos, um ano na categoria.

8 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, categorias equiparadas e caixeiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, passarão automaticamente à categoria imediata ou equiparada nos casos em que não haja categoria imediatamente superior.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder trinta e nove horas em cada semana para os trabalhadores de escritório e quarenta horas para os restantes, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado horário de tipo flexível.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar e nocturno

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

2 — 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.

3 — 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.

4 — O trabalho suplementar fica sujeito aos limites máximos legais.

5 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % se o trabalho for diurno;
- b) 150 % se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 11.^a

Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal e descanso compensatório

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta possa compensá-los com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

4 — 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.

§ único. Este descanso vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a dias de descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, em outro dia tendo em atenção razões de tradição local.

3 — O feriado da Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa desde que nisso acordem a entidade patronal e a maioria absoluta dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Férias

1 — O período anual de férias mínimo é de 22 dias. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 16.^a não afectam o aumento da duração do período de férias.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho que complete até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

4 — A época das férias deve ser estabelecida por sistema rotativo ou por encerramento total ou parcial da empresa e de comum acordo entre os trabalhadores.

5 — No caso de não haver acordo entre as partes, o período de férias deverá ser fixado entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

6 — As entidades patronais remeterão anualmente ao sindicato respectivo, e até 15 de Maio de cada ano, um mapa, em duplicado, dos períodos de férias estabelecidos para cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com acordo escrito do(s) interessado(s) e mediante comunicação ao sindicato respectivo com o

mínimo de oito dias de antecedência sobre a(s) data(s) de início do(s) período(s) de férias alterado(s).

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

8 — O gozo das férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período das férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos desta cláusula, com alargamento da data limite estabelecida no n.º 5.

9 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e, ainda, os respectivos subsídios de férias.

Cláusula 14.^a

Subsídio de férias

Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente à retribuição do período de férias respectivo.

Cláusula 15.^a

Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período de tempo em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 16.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as seguintes:

- a) Faltas por falecimento do cônjuge, pais, filhos, enteados e padraostos, durante cinco dias;
- b) Faltas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinotos, irmãos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, durante dois dias;
- c) Faltas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- d) Faltas pelo tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;

- e) Faltas por ocasião de casamento, até 15 dias seguidos;
- f) Faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- g) Faltas por ocasião de nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, no primeiro mês a seguir ao nascimento;
- h) Faltas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- i) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) Faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) As faltas que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas justificadas nos termos do n.º 1 desta cláusula não determinam perda de retribuição nem de quaisquer outros direito e regalias, excepto:

- a) No caso da anterior alínea c) no que se refere a doença ou a acidente, desde que, respectivamente, o trabalhador beneficie de um regime da segurança social de protecção na doença ou tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- b) No caso da anterior alínea k), quando superiores a 30 dias por ano.

3 — No caso previsto na alínea j) do n.º 1 as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados para justificação das faltas, nos 15 dias seguintes ao da sua comunicação.

Cláusula 17.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas ou ausências injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — Nos casos previstos no número anterior, poderá a perda de retribuição ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, no ano de admissão.

Cláusula 18.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer 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 não pressuponham prestação efectiva de serviço e que por este contrato

ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas mensais

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

2 — *(Eliminado.)*

3 — *(Eliminado.)*

4 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

5 — *(Eliminado.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 3,74 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais de uma diuturnidade.

3 — *(Eliminado.)*

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 2,49 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação do documento de despesa.

2 — Nos casos em que o trabalhador não complete diária fora, serão abonadas as seguintes quantias, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos, desde que se justifique profissionalmente:

Refeição (almoço ou jantar) — € 0,72;

Dormida e pequeno-almoço — € 1,50.

3 — Sempre que o trabalhador se tenha de deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal,

esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,28 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

4 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço predominantemente externo no distrito onde está situada a empresa será obrigatoriamente concedido um passe dos transportes públicos, salvo se a entidade patronal provar expressamente que tal não é necessário, além do pagamento das refeições impostas pela deslocação.

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor mínimo de € 2,95 por cada dia de trabalho.

2 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), embora trabalhe um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

3 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião do Natal, que lhes será pago até ao dia 15 de Dezembro.

§ 1.º Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço.

§ 2.º Cessando ou suspendendo-se, por impedimento prolongado, o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação ou suspensão.

CAPÍTULO VI

Direito e deveres das partes

Cláusula 24.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;

- d) Dispensar obrigatoriamente os dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou comissões de trabalhadores, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- e) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhes sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos, formativos ou informativos, emanados das organizações sindicais outorgantes, e não por quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa, para as reuniões;
- h) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- i) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a consulta do seu processo individual, sempre que o solicitem;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- k) Proporcionar e facilitar aos trabalhadores o acesso a acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores;
- i) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cláusula 26.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- 1.º Opor-se dolosamente a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas

garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- 2.º Opor-se por qualquer forma ou aplicar sanções de qualquer tipo não justificado ao trabalhador que desempenhe cargos de delegado sindical, delegado de greve, dirigente sindical ou dirigente da previdência, com ocupação, nos últimos dois casos, de tempo de serviço, parcial ou totalmente;
- 3.º Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- 4.º Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo acordo prévio do sindicato respectivo;
- 5.º Transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que este não dê o seu acordo, salvo nas condições da cláusula 27.^a;
- 6.º Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- 7.º Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8.º Impedir a frequência, com aproveitamento, de cursos complementares da formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão, mesmo com prejuízo do tempo de serviço, e a prestação de provas de exame nos mesmos estabelecimentos, nos termos da cláusula 33.^a;
- 9.º Ofender a honra e a dignidade do trabalhador.

§ 1.º A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de resolver o contrato de trabalho, com justa causa.

§ 2.º Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 27.^a

Mudança de local de trabalho

1 — O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho sempre que houver alteração do local de trabalho resultante de mudança de estabelecimento onde presta serviço, a menos que a entidade patronal prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

2 — Neste último caso, os prejuízos referidos serão sempre custeados pela entidade patronal.

Cláusula 28.^a

Transmissão ou fusão de empresas

1 — Em caso de transmissão da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se as partes não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — O transmitente e o adquirente devem informar previamente os representantes dos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e dos motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais e das medidas projectadas em relação àqueles trabalhadores.

4 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número anterior, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, dando conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

5 — Quando qualquer trabalhador for levado a transitar de uma entidade patronal para outra que tenha representantes legais comuns, ou que resulte de fusão ou absorção de empresas, pode o trabalhador resolver o contrato de trabalho, tendo então direito à indemnização devida por resolução com justa causa, ou optar pela admissão na nova entidade patronal, respeitado que seja o estabelecido no n.º 4 da cláusula 4.^a

§ 1.º No caso previsto na última parte do número anterior deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador e ao sindicato respectivo documento autenticado pela entidade patronal garantindo a manutenção de todas as regalias adquiridas anteriormente pelo trabalhador.

§ 2.º Se a entidade patronal provar inequivocamente que do facto não resultam prejuízos para o trabalhador, este não terá direito à resolução com justa causa do contrato de trabalho.

Cláusula 29.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior no serviço que o substituído estava a desempenhar passará a receber remuneração correspondente ao vencimento da categoria do substituído durante o tempo que essa situação durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 30.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria imediatamente superior, a título experimental, durante um período que não pode exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 31.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) As trabalhadoras durante o período de gravidez e até três meses após o parto não podem desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem que isso implique diminuição de retribuição ou tratamento menos favorável;
- b) A uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, e a um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos de meia hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição;
- d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe tem direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) À dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, podendo a entidade patronal deduzir esse tempo na respectiva remuneração;
- f) Ao emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- g) A não serem despedidas durante o período de gravidez e até um ano após o parto, sem prejuízo do previsto na lei.

Cláusula 32.^a

Direito dos menores

1 — As entidades patronais devem assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — 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 verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

Cláusula 33.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e meia os trabalhadores-estudantes, desde que os horários das aulas assim o exijam

durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, para cursos compatíveis com a manutenção na profissão.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto dos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas. Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, documento comprovativo da assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

Cláusula 34.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de segurança, higiene e saúde e deverão prover os locais de trabalho com as indispensáveis condições de segurança, higiene e saúde, conforme legislação em vigor.

Cláusula 35.^a

Sanções abusivas

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

- 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, da previdência, ou de delegado sindical ou, ainda, de delegado de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sobre a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até 12 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador prestava serviço na mesma entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com a alteração seguinte:

- a) Se a sanção consistir em multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso das alíneas c) e d) da cláusula 35.^a, esta última, quando não haja delegado sindical, não será nunca inferior a 20 vezes aquelas quantias.

CAPÍTULO VII

Extinção do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

A matéria de cessação do contrato do trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 38.^a

Seguros

Para além do seguro previsto no n.º 3 da cláusula 21.^a, a todos os trabalhadores que predominantemente prestem serviço no exterior a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de acidentes pessoais, de montante nunca inferior a € 4987,98, pelo período de vinte e quatro horas em que o serviço decorra, o qual reverterá a favor da(s) pessoa(s) indicada(s) pelo profissional.

CAPÍTULO IX

Cláusula 39.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

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

6 — As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

7 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou avisos emanados dos sindicatos com interesse para os trabalhadores, bem como a contactar com estes no local de trabalho no período de uma hora subsequente ao termo do período normal de trabalho.

Cláusula 40.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores membros da direcção em associações sindicais beneficiam do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

4 — A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam, para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 41.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local, situado no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, 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 42.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical ou de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com antecedência de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-lá, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 43.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

Os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- d) A informação sobre as fases de instrução dos processos disciplinares;
- e) A informação sobre o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

§ único. Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 44.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, em casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda da retribuição, nem sendo consideradas para efeitos do n.º 2 da cláusula 40.^a

Cláusula 45.^a

Quotizações

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao Sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao Sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhados dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO X

Questões gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular e permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 47.^a

Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato e que venham a ser atribuídas por via administrativa.

Cláusula 48.^a

Comissões paritárias

Com a composição, competência e atribuições que venham a ser previstas na lei, existirão comissões paritárias a cujo fraccionamento se aplicarão a regras legais.

Cláusula 49.^a

Maior favorabilidade global e revogação das disposições convencionais anteriores

As partes outorgantes reconhecem que o presente contrato estabelece globalmente tratamento mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva até agora aplicáveis aos trabalhadores abrangidos.

ANEXO I

Enumeração e definição das categorias profissionais

I — Profissionais em armazém

Encarregado de armazém. — O profissional que dirige trabalhadores e serviço no armazém assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Fiel de armazém. — O profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Distribuidor. — O profissional que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Embalador. — O profissional que predominantemente embala e desembala produtos diversos.

Servente/auxiliar de armazém. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadoria ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

II — Trabalhadores técnicos de vendas

(Eliminado.)

III — Profissionais de escritório e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição

de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, executando trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados 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. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros ou é responsável pela ordem e execução dos trabalhos.

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

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

Secretário da direcção. — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Escrivão. — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as

notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica 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 competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como 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 oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessorariamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode também exercer as funções de operador de computador.

Analista de informática. — O trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento informático da informação, os sistemas de aplicação. Define e documenta as fases de processamento, a informação a colher e o seu tratamento e a forma e periodicidade dos resultados. É o responsável pelos planos e resultados finais dos testes. Pode coordenar os trabalhos das pessoas que executam as tarefas de desenvolvimento de aplicações.

Esteno-dactilógrafo. — O trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Cobrador. — O profissional que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerça funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização relacionadas com o escritório.

Telefonista. — 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.

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessorariamente, pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — O trabalhador que se prepara para escriturário, executando algumas das tarefas a este cometidas.

Contínuo-paquete. — 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. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos.

Porteiro. — O trabalhador que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indi-

ca-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar a entrada e saída de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção da correspondência.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

IV — Trabalhadores do comércio

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Primeiro-caixeiro. — O trabalhador, com condições de chefia, habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que são inerentes a tal categoria.

Segundo-caixeiro. — O trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua categoria e inclusivamente substituir o primeiro-caixeiro, quando necessário.

Terceiro-caixeiro. — O trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua categoria e inclusivamente substituir o segundo-caixeiro, quando necessário.

Caixa. — O trabalhador que recebe numerários em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio e verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Praticante. — O trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

V — Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador. — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — O trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos

para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Tirocinante. — O trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários e caixeiros

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
De 2. ^a (*)	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
De 3. ^a	—	—	1	2	2	2	3	4	4	4

(*) No caso de não haver mais, este será promovido ao fim de um ano da data da admissão.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais

Grupo	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Director de serviços Técnico de contas Chefe de escritório Analista de informática	892
II	Chefe de serviços Chefe de divisão Chefe de departamento Programador de informática	794
III	Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro	717
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Desenhador-projectista (ourives)	694
V	Primeiro-escriturário/primeiro-caixeiro Fiel de armazém Operador de informática Caixa Esteno-dactilógrafo Desenhador (ourives com mais de seis anos)	602
VI	Cobrador Segundo-escriturário/segundo-caixeiro Desenhador (ourives de três a seis anos) ...	541
VII	Terceiro-escriturário/terceiro-caixeiro Telefonista Recepcionista Caixa (comércio) Embalador/distribuidor Desenhador (ourives até três anos)	507
VIII	Dactilógrafo do 3. ^o ano/estagiário do 3. ^o ano Contínuo Porteiro de 1. ^a classe/guarda de 1. ^a classe ... Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano	460

Grupo	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
IX	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário de 2. ^o ano Tirocinante do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	405
X	Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Contínuo/porteiro Guarda de 2. ^a classe Tirocinante do 1. ^o ano	382
XI	Servente Auxiliar de armazém	374,70
XII	Paquete até 17 anos Praticante de armazém até 17 anos Praticante até 17 anos (comércio)	366

Nota. — A retribuição mínima mensal garantida em 2005 é de € 374,70.

Porto, 28 de Setembro de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

José Augusto Teixeira Seca, mandatário.
Serafim Martins de Castro Gandra, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

José Augusto Teixeira Seca, mandatário.
Serafim Martins de Castro Gandra, mandatário.

Pelo SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Hélder Filipe Silva Almeida Almeida, mandatário.

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

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes Sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

SAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

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

A Comissão Executiva da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 28 de Outubro de 2005, a fl. 111 do livro n.º 10, com o n.º 239/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre o SIPROD — Sistemas de Informação e Produção, A. C. E., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros.

Entre o SIPROD — Sistemas de Informação e Produção, A. C. E., , pessoa colectiva n.º 507395301, com sede na Rua da Mesquita, 6, Centro Totta, torre B, 2-A, freguesia de São Sebastião da Pedreira, Lisboa, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 0072, de que são agrupados o Banco Santander Totta, S. A., e a Companhia IBM Portuguesa, S. A., como primeiro outorgante, e os Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, como segundos outorgantes, é celebrado, ao abrigo do artigo 563.º do Código do Trabalho, o acordo de adesão constante das seguintes cláusulas:

1.^a

Pelo presente título, o primeiro outorgante adere ao ACT celebrado entre os segundos outorgantes e várias instituições de crédito publicado, em texto consolidado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

2.^a

Os segundos outorgantes aceitam a adesão referida na cláusula 1.^a

3.^a

Para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) O primeiro outorgante exerce a actividade de prestação a cada uma das agrupadas, na medida da respectiva solicitação, de serviços de informática, sistemas de informação e comunicação e telecomunicação e de gestão de meios e recursos a esses afectos, que forem entendidos necessários à realização dos respectivos objectos sociais;
- b) O presente acordo de adesão aplica-se em todo o território português e abrange as profissões e categorias constantes do ACT a que se adere;
- c) O acordo de adesão abrange um empregador e 18 trabalhadores.

Lisboa, 18 de Setembro de 2005.

Pelo SIPROD — Sistemas de Informação e Produção, A. C. E.:

António Paulo Alves Monteiro Raposo de Lima, administrador.
Luís Rafael Roca Fernandez, administrador.
João Batista Leite, administrador.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Mário Joaquim da Silva Mourão, mandatário.
Vitorino António Ribeiro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Soeiro Pimentel, mandatário.
Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos, mandatária.

Depositado em 27 de Outubro de 2005, a fl. 111 do livro n.º 10, com o n.º 237/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMA-MEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, a convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 4420, onde se lê:

«CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Navegação, Transitários e Pesca — Revisão global — Rectificação.»

deve ler-se:

«CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global — Rectificação.»

E, na p. 4436, onde se lê:

ANEXO I

III — Condições de promoção

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
.....
Praticante estagiário	Praticante	Promoção após completar um ano de serviço na categoria.

deve ler-se:

ANEXO I

III — Condições de promoção

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
.....
Praticante estagiário	Praticante	Promoção automática após completar um ano de serviço na categoria.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

**Sind. Independente do Comércio e Serviços —
Eleição em 29 de Setembro para o mandato de
quatro anos.**

Direcção

Fernanda Maria de Moura Ferreira da Silva, sócia
n.º 00001, assessora de direcção, residente em Azei-
tão, bilhete de identidade n.º 4244926.

Paulo Jorge Lourenço Pitorro Carvalho, sócio n.º 00002,
escriturário, residente em Vialonga, bilhete de iden-
tidade n.º 11094442.

Susana Isabel Conceição Mendes, sócia n.º 00004, téc-
nica superior de 3.ª, residente em Lisboa, bilhete de
identidade n.º 10750226.

Cláudia Sofia Marques Pires, sócia n.º 00005, escritu-
rária, residente na Amadora, bilhete de identidade
n.º 90060130.

Ana Maria de Matos Elias Martinho, sócia n.º 00023, secretária, residente no Casal de São Brás, bilhete de identidade n.º 10108790.

Carla Sofia da Silva Soares Maia Moura, sócia n.º 00025, escriturária, residente no Porto, bilhete de identidade n.º 10030431.

Célia Maria Farinha Garcia Pereira, sócia n.º 00014, escriturária, residente em Odivelas, bilhete de identidade n.º 10071738.

Suplentes:

Cristina Maria do Carmo Martinho, sócia n.º 00008, escriturária, residente em Lisboa, bilhete de identidade n.º 8065794.

Emanuela Martins de Castro Amorim, sócia n.º 00027, escriturária principal, residente em Fânzeres, bilhete de identidade n.º 7138656.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Outubro de 2005.

Sind. Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação — SINDAV — Eleição em 28 de Abril de 2004 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004 — Substituição.

Na direcção eleita em 28 de Abril de 2004 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, o membro Carlos Bruno Teodósio Cabral da Silva foi substituído por Paulo Jorge Loges de Carvalho Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6035117, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 16 de Maio de 2002.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, em 26 de Outubro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. do Sul dos Depositários Importadores e Exportadores de Tabacos, que passa a denominar-se Assoc. Nacional dos Grossistas de Tabacos — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária de 30 de Março de 2005 aos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 203, suplemento, de 3 de Setembro de 1975.

Denominação, sede e objecto

Artigo 1.º

A Associação Nacional dos Grossistas de Tabacos é uma associação patronal constituída por todos os comerciantes por grosso de tabacos nacionais e estrangeiros e artigos para fumadores que exerçam a sua actividade

em território nacional, sendo a sua duração por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua das Janelas Verdes, 13, 2.º, esquerdo, freguesia de Santos-o-Velho, concelho de Lisboa, podendo estabelecer delegações regionais ou outras formas de representação em qualquer outro local, desde que aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 3.º

Constitui objecto da Associação:

- 1) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio dos tabacos e afins no contexto da economia nacional;

- 2) Desenvolver o espírito de solidariedade e apoio entre os seus membros;
- 3) Representar as empresas associadas junto da Administração Pública, das outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento sócio-económico do sector e do País e para resolução dos problemas comuns;
- 4) Negociar e celebrar com os sindicatos interessados, nos termos legalmente estabelecidos, convenções colectivas de trabalho obrigatórias para todos ou parte dos associados, bem como prestar assistência na preparação e negociação de acordos colectivos de trabalho de empresa;
- 5) Organizar e manter actualizado o cadastro das entidades que exerçam as respectivas actividades;
- 6) Criar, manter e auxiliar iniciativas de interesse comum;
- 7) Desempenhar quaisquer funções que lhe sejam incumbidas pelas disposições legais em vigor.

Dos associados

Artigo 4.º

1 — Podem ser associadas da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que, no território nacional, se dediquem ao exercício do comércio por grosso de tabacos nacionais e estrangeiros e artigos para fumadores.

2 — A admissão dos associados é deliberada pela direcção, após requerimento dos interessados em impresso próprio e acompanhado pelos documentos identificativos do requerente e comprovativos do preenchimento dos requisitos estabelecidos no n.º 1.

3 — Da deliberação a que se refere o número anterior cabe recurso, interposto no prazo de 15 dias, para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer associado.

4 — As empresas associadas deverão ser representadas perante a Associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, as quais devem ter nelas a qualidade de sócios, administradores ou gerentes com poderes gerais de administração, a comprovar por documento legal bastante, ou ainda por seus representantes que, devidamente credenciados pelas mesmas, possuam poderes bastantes para o efeito.

Artigo 5.º

São direitos dos associados:

- 1) Tomar parte nas assembleias gerais da Associação;
- 2) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- 3) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos destes estatutos;
- 4) Apresentar sugestões ou iniciativas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;

- 5) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- 6) Ser representados pela Associação nos assuntos que lhes digam respeito.

Artigo 6.º

São deveres dos associados:

- 1) Pagar, de uma só vez, a jóia de inscrição;
- 2) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral da Associação;
- 3) Pagar os serviços e bens solicitados à Associação que não estejam incluídos no valor da quota;
- 4) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- 5) Observar o preceituado nos estatutos e cumprir as deliberações dos órgãos associativos e os regulamentos internos da Associação;
- 6) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que forem convocados;
- 7) Prestar colaboração efectiva em todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;
- 8) Contribuir para o bom nome da Associação e para a eficácia da sua actuação;
- 9) Comunicar por escrito à direcção, no prazo de 20 dias, as alterações do respectivo pacto social, dos corpos gerentes, do domicílio, da representação nesta Associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de associado;
- 10) Fornecer todas as informações necessárias para que a Associação cumpra os seus objectivos estatutários.

Artigo 7.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os associados que se demitam;
- b) Os associados que tenham deixado de exercer quaisquer das actividades mencionadas no artigo 4.º ou entrem em processo de dissolução ou falência;
- c) Os associados a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão.

2 — Compete à direcção a expulsão dos associados por violação das obrigações previstas nos n.ºs 1) e 2) do artigo anterior e por períodos superiores a um ano, devendo, porém, tal deliberação ser sempre precedida de audição dos associados por ela abrangidos.

3 — Poderá constituir motivo de expulsão a violação grave e reiterada dos estatutos da Associação e das deliberações dos órgãos sociais.

4 — Os associados que se demitam ou que tenham sido expulsos nos termos dos n.ºs 1) e 2) do artigo anterior poderão ser readmitidos pela direcção desde que assim o requeiram e paguem, previamente, quaisquer débitos à Associação, nomeadamente todas as quotas em atraso.

5 — O associado que, por qualquer forma, deixe de pertencer à Associação perde o direito ao património social.

6 — No caso da alínea a) do n.º 1, a Associação tem direito às quotas referentes aos 30 dias seguintes ao da comunicação da demissão.

7 — O associado fica suspenso da sua qualidade quando não cumpra as suas obrigações financeiras perante a Associação por período superior a três meses e inferior a um ano. A suspensão implica a perda dos direitos do associado.

Da organização e funcionamento

Disposições gerais

Artigo 8.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 9.º

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos por períodos de três anos, competindo a sua eleição à assembleia geral.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em lista global única, nas quais se especificarão todos os órgãos e todos os cargos a desempenhar: assembleia geral, conselho fiscal e direcção.

3 — A candidatura de um associado à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

4 — Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos electivos.

Artigo 10.º

1 — Os cargos de eleição não são remunerados.

2 — Em qualquer dos órgãos da Associação cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o presidente ou quem o substituir voto de desempate.

3 — Em caso de renúncia ou destituição de membros dos órgãos da Associação, manter-se-ão tais órgãos em funcionamento desde que permaneça em funções a maioria dos membros que os compõem.

4 — Ocorrendo a renúncia do presidente da direcção ou a sua destituição pela assembleia geral, sem a imediata eleição de um substituto, caberá aos restantes membros a cooptação de um novo presidente, a qual deve ser efectuada no prazo de 15 dias a contar da data da renúncia ou destituição.

5 — A cooptação do presidente da direcção referida no número anterior deverá ser confirmada pela primeira assembleia geral que se reunir após a referida cooptação.

6 — Se o novo presidente da direcção não for cooptado no prazo referido no n.º 4 deste artigo ou se a assembleia geral mencionada no número anterior não confirmar a cooptação que tiver tido lugar nesse prazo, cessam automaticamente as funções de todos os demais membros da direcção, devendo proceder-se à eleição de novos membros nos termos destes estatutos.

Da assembleia geral

Artigo 11.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe ao vice-presidente auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4 — Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia designar, de entre os sócios presentes, quem deva substituí-lo.

5 — As actas, depois de aprovadas, são assinadas pelo presidente e pelo secretário.

Artigo 12.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal, podendo destituí-los a todo o tempo;
- b) Fixar, anualmente, sob proposta da direcção, a jóia, a quota base e a quota suplementar a pagar pelos associados;
- c) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Aprovar os regulamentos internos da Associação que sejam da sua competência, conforme os presentes estatutos;
- e) Deliberar sobre alteração dos estatutos e regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
- f) Em geral, definir as linhas de orientação da Associação, de acordo com os legítimos interesses dos associados e as responsabilidades sociais do sector e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;
- g) Apreciar e pronunciar-se sobre os actos dos órgãos sociais;
- h) Apreciar propostas e pareceres que lhe sejam submetidos;
- i) Destituir os titulares dos órgãos sociais;

- j) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção;
- l) Deliberar a dissolução e liquidação da Associação.

2 — No caso previsto na parte final da alínea a) do n.º 1 deste artigo, a assembleia geral que proceder à referida destituição providenciará também no sentido de assegurar a gestão da Associação, designando desde logo uma ou mais comissões *ad hoc* constituídas por associados, as quais substituirão o ou os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

Artigo 13.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo.

2 — A assembleia geral eleitoral deverá realizar-se até 31 de Março do ano seguinte a que respeita o fim do mandato dos anteriores corpos sociais.

3 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgue necessário ou a pedido justificado e subscrito por um grupo de 10 % de associados. Nesta última eventualidade, para que a assembleia possa ter poderes deliberativos sobre os assuntos em agenda, deverão estar presentes dois terços dos associados subscritores.

Artigo 14.º

A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de convocatória expedida para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias e na qual se indicarão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente, pelo menos, metade da totalidade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 16.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos e destituição de titulares de órgãos sociais exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3 — Cada associado tem direito a um voto.

Artigo 17.º

1 — A votação nas assembleias não eleitorais pode ser feita por presença ou por delegação noutro associado.

2 — A votação nas assembleias eleitorais pode ser feita por presença, por delegação noutro associado ou por correspondência.

3 — Cada associado não poderá representar mais de cinco associados.

Da direcção

Artigo 18.º

A gerência e a representação da Associação são confiadas a uma direcção, composta por três membros, sendo um presidente, um tesoureiro e um vogal.

§ único. O presidente da direcção é substituído nas suas ausências ou impedimentos pelo tesoureiro.

Artigo 19.º

Compete à direcção:

- 1) Gerir a Associação e representá-la, em juízo e fora dele;
- 2) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação adequados à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;
- 3) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
- 4) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;
- 5) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- 6) Propor à assembleia geral comprar, onerar e alienar bens imóveis pertencentes à Associação;
- 7) Propor à assembleia geral alterações dos estatutos;
- 8) Proceder à admissão de novos associados e deliberar sobre a suspensão ou expulsão de associados nos termos destes estatutos;
- 9) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, efectuando os deveres e os direitos dos associados;
- 10) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia geral, nos termos da alínea f) do artigo 12.º

Artigo 20.º

1 — A direcção reunir-se-á ordinariamente pelo menos uma vez em cada mês, mediante convocação do presidente ou do seu substituto, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes duas assinaturas, sendo obrigatória a do tesoureiro, em matéria financeira.

§ único. Para questões de expediente, basta a assinatura de um membro da direcção.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 22.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2 — O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

Artigo 23.º

1 — Compete ao conselho fiscal:

- Examinar, sempre que o entenda, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- Fiscalizar a actividade da direcção.

2 — O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de oito dias contados a partir da data em que tais documentos lhe forem apresentados pela direcção.

Artigo 24.º

O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre.

Artigo 25.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário, ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respectivas deliberações.

Da disciplina

Artigo 26.º

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento por parte dos associados dos seus deveres para com a Associação decorrentes da lei ou destes estatutos.

2 — Nenhuma pena disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas.

3 — A notificação referida no número anterior deverá ser sempre feita por carta registada, com aviso de recepção.

Artigo 27.º

1 — As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- Advertência;
- Censura;
- Multa até ao montante de quotização de dois anos;
- Suspensão até um ano;
- Expulsão.

2 — Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomados em consideração a gravidade e o número de infracções cometidas e, bem assim, os antecedentes disciplinares do associado.

3 — A pena de expulsão apenas será aplicada em caso de grave violação pelo associado dos seus deveres fundamentais, como tal se considerando, nomeadamente:

- O não pagamento de quotas correspondentes a mais de um ano, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado por carta registada;
- A recusa injustificada de exercício dos cargos associativos para que for eleito ou designado;
- A prática de actos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objectivos por elas prosseguidos;
- A prática, em geral, de quaisquer actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio ou o prestígio dos seus associados.

4 — Compete à direcção a organização dos processos disciplinares e a aplicação das penas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1, e ainda a aplicação da pena de expulsão, quando a mesma se fundamentar no motivo previsto na alínea a) do número anterior.

5 — A pena de expulsão nos casos não previstos no número anterior será aplicada pela assembleia geral, sob proposta da direcção, por maioria de três quartos do número de associados presentes.

6 — Das penas disciplinares aplicadas pela direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

Disposições gerais

Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 29.º

Constituem receitas gerais da Associação:

- 1) O produto das jóias e quotas base e suplementar dos associados, bem como o das multas aplicadas por infracções disciplinares;
- 2) Os rendimentos dos bens próprios da Associação;
- 3) Quaisquer fundos, donativos ou legados que venham a ser-lhe atribuídos.

Artigo 30.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de pelo menos três quartos do número total dos seus associados.

Registados em 25 de Outubro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 106/2005, a fl. 53 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

**Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — Eleição
em 30 de Abril de 2005 para o mandato de 2005-2006**

Direcção

Presidente — José Faustino, R. Diana — FM.
Vice-presidentes:

Francisco José Oliveira, R. Lidador.
Luís Mendonça, R. Universidade Marão.

Secretário — Joaquim Ribeiro, R. Cova da Beira.
Tesoureiro — Vítor Fonte, R. Som do Pinhal.

Vogais:

Pedro Costa, R. Clube do Minho.
Pedro Tojal, R. Comercial.
José Fragoso, R. TSF.
Artur Matos, R. Elmo.

Vogais suplentes:

Rui Meireles, R. Clube Paços de Ferreira.
Carlos Ribeiro, R. Condestável.
Agostinho Cruz, R. Geice.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 21 de Outubro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A. — Eleição em 16 de Novembro de 2004

António Silvério Rocha.
João Gonçalves.
Luís Castro.
Pedro Manuel Lobo.

Pedro Rodrigues.
Olivério Jorge.
António Pereira.

Registados em 25 de Outubro de 2005, nos termos
do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004,
de 29 de Julho, sob o n.º 132, a fl. 93 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**General Cable Cel-Cat, Energia e Telecomunica-
ções — Eleição em 6 de Outubro de 2005, de
acordo com a convocatória publicada no *Boletim
do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22
de Julho de 2005.**

Efectivos:

Rui Casalta dos Santos.
Luís Miguel Janeiro Oleiro.

Luís Alberto da Silva Santos.

Suplentes:

Robinson Caravante.
Óscar Manuel Bértolo Chaves.
João Fernandes da Silva Azevedo.

Registados em 21 de Outubro de 2005, nos termos
do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho,
sob o n.º 29, a fl. 4 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

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, reportada a 12 de Outubro de 2005)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- 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.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- 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, 1150-280 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, 2785-632 São Domingos de Rana — 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.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- 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 Cônego 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, 1050 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 — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.

- 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.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — 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, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, tra-seiras, 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.
- 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}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arro-teias, Alhos Vedros, 2860 Moita — 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 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- 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 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 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.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- 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 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.
- 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, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- 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.

- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- 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}, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- 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.
- 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.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.
- 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.
- 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 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- 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 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Praça do Norte, loja, 10, Bairro da Encarnação, 1800 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. António Joaquim Granjo, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- 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, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, 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.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho 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, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ferreira de Castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz — 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 Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — 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.
- 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}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 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.
- 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.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 109, Arrotoinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Algodeia, 21-B, 2900-209 Setúbal — alvará n.º 482/2005.
- 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, Louriçal, 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.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- 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 Ccém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- 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, 1170-014 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.
- 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.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- 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 Bacos, 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, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- 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 do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- 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, Alfovelos, apartado 88, 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.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- 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, Terras 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}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 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}, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — 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, 2584-908 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.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da} (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 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, 1800 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 Bacelos, 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, 2615-080 Alverca — 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}, Paião, 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.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, 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.
- ROMTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de David Leandro da Silva, 28, 2.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 487/2005.
- 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}, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 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}, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- 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.
- SOCED — 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.
- 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., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., 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.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.

- Tempo & 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}, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — 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.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 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, 2955-010 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.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.d.^a, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2800 Almada — 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.
- ULTILPREST — 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.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- 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.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.d.^a, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- 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.

