

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 9

1.<sup>A</sup> 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%)  
€ 6,30

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 9	P. 783-842	8-MARÇO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	787
Organizações do trabalho .....	821
Informação sobre trabalho e emprego .....	835

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— DHV FBO Consultores, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	787
--	-----

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ATP — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	788
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT celebrado 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 .....	789
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	790
— Aviso de projecto ao regulamento de extensão do CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sind. dos Trabalhadores da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	791
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre a mesma associação de empregadores e os mesmos empregadores e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras .....	792
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	794
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....	795
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....	796
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	798

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	799
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .....	801
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA-MEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca .....	802

#### **Convenções colectivas de trabalho:**

— AE entre a OGMA — Ind. Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Revisão global .....	803
--	-----

#### **Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

...

##### **II — Corpos gerentes:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— APEBN — Assoc. Portuguesa dos Empresários de Bares Nocturnos .....	822
--	-----

##### **II — Direcção:**

...

##### **III — Corpos gerentes:**

— ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising .....	828
--	-----

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Banco de Portugal — Alteração .....	829
— IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento — Alteração .....	830

##### **II — Identificação:**

— Pro-Funk .....	831
— Vishay Electrónica Portugal, L. <sup>da</sup> .....	831
— SGGP — Saint Gobain Glass Portugal Vidro Plano, S. A. ....	831
— Unicer Cervejas, S. A. — Rectificação .....	831

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

### I — Convocatórias:

— Gestamp Portugal — Gestão Indústria de Estampagens Metálicas, L. <sup>da</sup> .....	832
— Editorial do Ministério da Educação .....	832
— Pavicentro, Pré-Fabricação, S. A. ....	832

### II — Eleição de representantes:

— LUSTRARTE — José Leonel J. Faria, L. <sup>da</sup> .....	833
— GOLDPORTA — Importação e Exportação de Portões Seccionados e Componentes, S. A. ....	833

## 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 14 de Fevereiro de 2006 .....	835
--	-----



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **DHV FBO Consultores, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa DHV FBO Consultores, S. A., com sede na Rua de António Loureiro Borges, 5, 6.º, Arquiparque, Miraflares, 1495-131 Algés, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações sitas em Campolide, na Rua do Engenheiro Ferreira Mesquita, bloco A, 1070-116 Lisboa.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável, também, o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 28 de Novembro de 2005 (texto base inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002), e no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005 (Portaria n.º 1182/2005, de 24 de Novembro).

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de, tendo celebrado um contrato de prestação de serviços com a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., nos termos do qual se obrigou a prestar serviços de fiscalização da obra «Túnel do Rossio», cujos trabalhos decorrem em regime de laboração contínua, em Campolide, necessitar, também, atendendo à sua

actividade de fiscalização, de laborar em regime idêntico, de modo a dar cumprimento ao objecto do mencionado acordo.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à concordância dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

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

É autorizada a empresa DHV FBO Consultores, S. A., a laborar continuamente nas instalações sitas em Campolide, na Rua do Engenheiro Ferreira Mesquita, bloco A, 1070-116 Lisboa.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2006. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

# REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

## **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ATP — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de armazenistas de lanifícios e grossistas têxteis e trabalhadores no seu âmbito, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 2884, dos quais 1464 (50,76 %), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1124 (38,97 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,2 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector é nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam as ajudas de custo nas deslocações, entre 3,6 % e 4,8 %, e o valor dos seguros dos vendedores, entre 2 % e 2,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas com-

pete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de armazenistas de lanifícios e grossistas têxteis e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições do nível IX, grupo I, e do nível XI, grupos I e II, da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

### 2.º

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT celebrado 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.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no concelho de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, todos representados pelas associações que o outorgaram.

2 — As partes outorgantes requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respectiva área e âmbito se dediquem à mesma actividade.

3 — O aludido CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 4782, dos quais 1959 (40,97 %) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais, sendo que 461 (9,64 %) auferem

retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

4 — Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações de natureza pecuniária, tais como o subsídio de capatazaria, em 4,2 %; o subsídio de almoço, em 13,3 %, e o subsídio conferido para pequenas deslocações, entre 8,7 % e 11,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se inclui-las na extensão.

5 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas na convenção apenas são abrangidas pela extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

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

**1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, são estendidas, no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no concelho de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

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

## 2.º

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, na parte ainda em vigor, e das suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real

e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no concelho de Vila Real, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas e os que se dediquem exclusivamente à avicultura e trabalhadores ao seu serviço, todos representados pelas associações que as outorgaram.

2 — Os outorgantes requereram a extensão da convenção de 2004 na área respectiva e em diversos distritos do continente e das alterações de 2005 na área da convenção, de modo a abranger as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

3 — O CCT de 2004 constitui uma revisão global, enquanto a alteração de 2005 actualiza a tabela salarial e cria uma nova profissão.

Na impossibilidade de avaliar o impacto da extensão na área da convenção, teve-se em consideração o número de trabalhadores a tempo completo existentes no distrito de Vila Real, tendo por base as retribuições efectivas praticadas, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004.

Assim, o número de trabalhadores a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes, é cerca de 389, dos quais 318 (82 %) auferem retribuições inferiores à da tabela salarial, sendo que 297 (76 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,1 %. É nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

4 — Por outro lado, a convenção de 2005 actualiza o subsídio de refeição em 81 % e as diuturnidades em 6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — A convenção apenas abrange o concelho de Vila Real. A extensão para área diversa só é admissível, nos termos do n.º 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho, quando não existam nessa área associações de empregadores representativas da actividade em causa, o que não se verifica na situação em apreço, já que as actividades abrangidas são representadas total ou parcialmente por associações de empregadores de âmbito concelhio ou nacional.

Assim, a extensão apenas será emitida na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção.

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

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



**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e as suas alterações entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e das suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, são estendidas, no concelho de Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas e os que se dediquem exclusivamente à avicultura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

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

2.º

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

**Aviso de projecto ao regulamento de extensão do CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sind. dos Trabalhadores da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves

e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**ANEXO**

Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, e as alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram e que se dediquem às actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves bem como a sua transformação e comercialização.

2 — As associações outorgantes da primeira das convenções referidas requereram a sua extensão aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores que exerçam a actividade na mesma área geográfica e com o âmbito sectorial e profissional nela fixados.

3 — As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004.

O número de trabalhadores a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes, do sector abrangido pelas convenções é 2199, dos quais 150 (6,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais. É nas empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

4 — As retribuições dos grupos VIII e IX das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição

mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

7 — O regulamento de extensão será apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

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

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves bem como a sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais para os grupos VIII e IX apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

#### 2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre a mesma associação de empregadores e os mesmos empregadores e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre a mesma associação de empregadores e os mesmos empregadores e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14 e 16, de 15 e 29 de Abril de 2005, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

1 — Os contratos colectivos de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre a mesma asso-

ciação de empregadores e os mesmos empregadores e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 14 e 16, de 15 e 29 de Abril de 2005, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pela associações que as outorgaram, que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15 510).

2 — As organizações subscritoras requereram a extensão dos contratos colectivos de trabalho referidos a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nela previstas, representadas pelas associações sindicais outorgantes.

3 — Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2002, que no sector abrangido pela convenção existem 3170 trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes e praticantes. Apurou-se ainda, com base numa amostra de 2200 trabalhadores cujas profissões foi possível relacionar com as previstas nos quadros de pessoal de 2002, que existem 404 trabalhadores (18,36%) que auferem retribuições inferiores às convencionais. É nas empresas dos escalões até 10 e de 11 a 20 trabalhadores que se encontram as situações em que o afastamento das retribuições efectivas menores que as convencionais é maior.

4 — As retribuições dos grupos XII e XIII das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

7 — Embora as convenções tenham área nacional, o regulamento de extensão será apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre a mesma associação de empregadores e os mesmos empregadores e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.**

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

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre a mesma associação de empregadores e os mesmos empregadores e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 14 e 16, de 15 e 29 de Abril de 2005, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva e concentração do leite e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nos referidos contratos;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores já abrangidos pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais para os grupos XII e XIII apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

4 — Para efeitos do n.º 1 considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (nomeadamente manteiga, queijo, leite em pó e dietéticos) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

#### 2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

1 — O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram, que exerçam actividades editoriais e livreiras, com excepção das empresas que, não sendo livreiras, comercializem acessoriamente livros.

2 — As associações outorgantes requereram a extensão da referida convenção aos empregadores e aos trabalhadores ao seu serviço que exerçam a sua actividade na mesma área geográfica e com o âmbito sectorial e profissional nela fixados.

3 — As tabelas salariais anteriores datam de 1995, o que impossibilita que se proceda ao estudo de avaliação do impacto da extensão da nova tabela salarial. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2002, que no sector abrangido pela convenção existem 3767 trabalhadores. Por outro lado, de acordo com a declaração dos outorgantes da convenção, esta aplicar-se-á a 3037 trabalhadores, existindo assim um número significativo de trabalhadores aos quais a convenção não se aplica.

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

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

6 — Embora a convenção tenha área nacional, o regulamento de extensão será apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

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

**1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — As retribuições previstas na tabela salarial B para os grupos I, J e L apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

**2.º**

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro se dediquem ao comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio retalhista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial de 2005 teve por base as retribuições efectivas praticadas por todas as convenções do sector, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 6724, dos quais 3669 (54,57 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1007 (14,98 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5 %. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Assinala-se que as alterações desta convenção actualizam o valor pecuniário correspondente ao subsídio de refeição em 25,0 %, as diuturnidades em 2,5 %, o abono

para falhas em 3,2 % e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 2,9 % e 4,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a Associação Comercial de Portimão e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25000 m<sup>2</sup>.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, são estendidas no distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos filiados na Associação Comercial de Portimão, que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;
- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15000 m<sup>2</sup>;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25000 m<sup>2</sup>.

2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, nas matérias ainda em vigor e das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, nas matérias ainda em vigor e as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, 44, de 29 de Novembro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Albufeira, Silves, Lagoa, Portimão, Monchique, Lagos, Vila do Bispo e Aljezur se dediquem ao comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio retalhista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Assim, o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial de 2005 teve por base as retribuições efectivas praticadas por todas as convenções do sector, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 6724, dos quais 3669 (54,57%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1007 (14,98%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas

do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Assinala-se que as alterações desta convenção actualizam o valor pecuniário correspondente ao subsídio de refeição em 25 %, as diuturnidades em 2,5 %, o abono para falhas em 3,2 % e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 2,9 % e 4,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Atendendo a que a convenção de 2004 regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

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

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

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

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, nas matérias ainda em vigor e as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005, são estendidas nos concelhos de Albufeira, Silves, Lagoa, Portimão, Monchique, Lagos, Vila do Bispo e Aljezur, do distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos filiados na ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve, que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram, que exerçam a sua actividade no sector do comércio retalhista.

As associações subscritoras requereram a extensão do CCT a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade regulada no distrito de Viana do Castelo e aos trabalhadores ao seu serviço.

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve

por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 2151, dos quais 1371 (63,7%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 496 (23,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Assinala-se que foi actualizado o subsídio de refeição em 14,3% e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 1% e 19%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestação foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, as retribuições fixadas para os grupos I e II, níveis X a XVI, da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.



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

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

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

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

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

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

2 — As retribuições fixadas para os grupos I e II, níveis X a XVI, da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada

de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

2.º

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

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as entidades empregadoras que, no distrito de Viseu, prossigam as actividades abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2002, que no sector abrangido pela convenção existem 3814 trabalhadores efectivos. Por outro lado, de acordo

com a declaração dos outorgantes da convenção, esta aplicar-se-á a cerca de 404 trabalhadores, existindo, assim um número significativo de trabalhadores aos quais a convenção não se aplica.

Assinala-se que a convenção actualiza outras prestações de natureza pecuniária, tais como o subsídio de alimentação, em 15 %, as diuturnidades, em 1,4 %, o abono para falhas, em 2,9 %, e o subsídio de alimentação ao sábado, em 4,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores justifica-se incluí-las na presente extensão.

Por outro lado, as retribuições fixadas para os níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do

artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

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

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

## 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, são estendidas, no distrito de Viseu:

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

## 2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho, e 43, de 22 de Novembro, ambos de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**ANEXO**

**Nota justificativa**

Os contratos colectivos de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho, e 43, de 22 de Novembro, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações signatárias das convenções solicitaram oportunamente a sua extensão a empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 7825, dos quais cerca de 78% exercem a sua actividade no sector da hotelaria e os restantes no sector da restauração. As retribuições praticadas são, em média, inferiores às retribuições das convenções em cerca de 8,5% no subsector de hotelaria e em cerca de 15,9% no subsector da restauração.

Por outro lado, as convenções actualizam também outras prestações pecuniárias, nomeadamente o abono para falhas, em 20,2%, e o subsídio de refeição, em 9,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas em ambas as convenções apenas são abrangidas pela extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

Na área das convenções, as actividades de hotelaria e restauração são, também, reguladas por outras convenções colectivas celebradas por diferentes associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

A exclusão das relações de trabalho em que sejam parte empresas abastecedoras de aeronaves, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições vem sendo sucessivamente inserida em anteriores portarias de extensão, aliás, na sequência da oposição deduzida, e tem em consideração a existência regulamentação própria.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

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

**1.º**

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.ºs 21, de 8 de Junho, e 43, de 22 de Novembro, ambos de 2005, são estendidas nos seguintes termos:

Nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e nos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de hotelaria e restauração abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

Na área das convenções, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes;

O disposto na alínea a) anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e na Associação dos Hotéis de Portugal.

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

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

4 — A presente extensão não abrange as relações de trabalho entre empresas abastecedoras de aeronaves, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e os trabalhadores ao seu serviço.

2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005,

ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

1 — Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

2 — As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 3677, dos quais 740 (20,1 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 197 (5,4 %) têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. É nas empresas do escalão de 51 a 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

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

4 — Por outro lado, as convenções actualizam o abono para falhas em 3,4 %, as diuturnidades em 11,1 %, as ajudas de custo em deslocações no continente e ilhas em 5,4 % e em deslocações ao estrangeiro em 6,3 %, o subsídio de refeição em 7,7 % e as refeições em trabalho suplementar em 7,4 % (pequeno-almoço), 7,5 % (almoço e jantar) e 6,1 % (ceia). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão conjunta dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.**

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

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Por-

tugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, são estendidas, conjuntamente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade transitária da organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das classes L a N das tabelas salariais das convenções apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

#### 2.º

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**AE entre a OGMA — Ind. Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., cujas actividades principais são a manu-

tenção, reparação e fabricação de aeronaves, motores, aviónicos e material aeronáutico e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante, SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3 — Por decisão da empresa, este acordo de empresa pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto à produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia 1 de Janeiro de cada ano.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Denúncia

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

## CAPÍTULO II

### Contrato de trabalho

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da OGMA.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Idade e habilitações

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, com excepção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

2 — Na admissão, a OGMA atenderá, entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e formação profissional dos trabalhadores a admitir e à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspecção médica.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Organização do trabalho e regulamentos internos

1 — Os termos da prestação de trabalho é da competência da OGMA, podendo elaborar regulamentos internos de onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3 — As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4 — As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — A lista das categorias profissionais ou funções será objecto, posteriormente, de um anexo a este AE, a negociar entre as partes.

3 — A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4 — Quando o interesse da empresa o exija, pode a OGMA encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Posto de trabalho. Mudança

1 — Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justi-

ficadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores, a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5 — Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

## **CAPÍTULO IV**

### **Direitos, deveres e garantias**

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

A OGMA e os trabalhadores devem, no exercício da sua actividade, actuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da OGMA**

São nomeadamente deveres da OGMA:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Deveres do trabalhador**

1 — São nomeadamente deveres do trabalhador:

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

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

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Garantias do trabalhador**

É proibido à OGMA:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A OGMA promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional, nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;
- e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Organização da formação

1 — A OGMA elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2 — O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3 — Os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre as acções de formação profissional a realizar.

4 — Anualmente será elaborado um relatório sobre as acções de formação realizadas e o número de formandos, de que será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5 — Haverá registo das acções de formação frequentadas por cada trabalhador e a OGMA emitirá o respectivo certificado de participação

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Participação em acção de formação

1 — O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenha sido indicado.

2 — O tempo destinado à frequência de acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.

3 — Para a frequência do curso, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

4 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional que a lei ou a OGMA reconheça como necessários ao exercício da respectiva actividade.

6 — As despesas extraordinárias resultantes das acções de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas acções de formação.

7 — Poderão ser estabelecidos, entre a OGMA e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em acções de formação que envolvam custos elevados.

8 — Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE e na lei durante as acções de formação profissional.



9 — A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao *e-learning*.

## **CAPÍTULO VI**

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O períodos normais de trabalho não podem exceder os actualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, excepto nos casos de flexibilidade de horário.

2 — O período de descanso para almoço pode ser inferior a uma hora.

3 — Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho, poderá, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, ser fixada em termos médios a duração do trabalho, com respeito pelo definido no Código do Trabalho.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Organização dos horários de trabalho**

1 — Compete à OGMA, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2 — Na OGMA, S. A., poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários regulares;
- b) Horários por turnos.

3 — As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

4 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

5 — Além dos tipos e organização mencionados e sem prejuízo do disposto neste acordo de empresa e na lei, poderão praticar-se outros tipos e diferente organização de horários de trabalho que a OGMA considere convenientes, comunicando e discutindo com o SITAVA as respectivas alterações.

6 — A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, excepto nos casos justificados.

7 — Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze horas.

8 — Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar, deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

9 — Quando entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela OGMA, S. A., de prestar trabalho nesse dia.

10 — Mediante acordo entre a OGMA, S. A., e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo sem período de descanso e tomada de refeições pode ser alargado até seis horas.

11 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, S. A., na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

12 — O trabalho prestado entre as 21 horas e 30 minutos e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Horários por turnos**

1 — Poderão ser organizados turnos de trabalho diferentes sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — O horário de turno corresponde a oito horas de trabalho diário, nos quais se inclui o período de refeição de trinta minutos.

3 — Os turnos de trabalho com folga rotativa serão organizados de tal maneira que os trabalhadores pelo menos de sete em sete semanas tenham o respectivo período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

4 — A mudança de turno de trabalho processar-se-á após o período de descanso semanal.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito ao subsídio de turno, que já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho nocturno.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Mapas de horário de trabalho**

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2 — A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência que precede

obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

3 — Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

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

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

3 — A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Nos termos da lei, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.

3 — O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito, por trabalhador, a duzentas horas por ano.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou por acordo entre a OGMA, S. A., e o trabalhador até ao 60.º dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

3 — O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100 % do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade no sentido do seu gozo.

## CAPÍTULO VII

### Feriados, faltas e férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;

- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, na OGMA, S. A., observar-se-á o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

3 — O calendário produtivo da OGMA é negociado, anualmente, até ao dia 30 de Novembro do ano imediatamente anterior.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:
  - i) Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos;
  - ii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;
  - iii) Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das ins-

talações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 anterior.

5 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2 — A OGMA poderá, atendendo à natureza da actividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa por período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4 — Durante o encerramento, previsto no n.º 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5 — Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias no mínimo de 10 dias úteis seguidos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.

2 — A partir de 2005, a duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado, ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

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

3 — Para efeitos das 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.

4 — No caso de férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a OGMA, S. A., e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.

5 — Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração seja igual ou superior a um ano são aplicáveis os números anteriores.

6 — Os trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Remuneração

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição e forma de pagamento

1 — A retribuição mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal;
- b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de turno;
- d) O subsídio de função.

2 — As prestações indicadas nas alíneas b) e seguintes apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3 — Não se consideram retribuições, designadamente: o subsídio de refeição, quando a ele houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

4 — A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5 — A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares será processada no mês subsequente àquele em que ocorram.

6 — A OGMA entregará, mensalmente, ao trabalhador documento de onde constem o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias, subsídios de férias e de Natal

1 — O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100 % da retribuição a partir das 21 horas e 30 minutos.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4 — Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário nocturno.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário

1 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente a, no mínimo, 21 % da remuneração base mensal enquanto se mantiverem nesse regime.

2 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais duas horas e trinta minutos semanais, auferem uma remuneração correspondente a, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal enquanto se mantiverem nesse regime.

3 — O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição sempre que não for possível utilizar o refeitório.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1 — Os trabalhadores integrados em horários por turnos, quando aplicáveis, terão direito a um subsídio de turno, mensal, calculado sobre o valor da remuneração base respectiva, nos termos da regulamentação interna respectiva.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, é garantido o valor mínimo para o subsídio de turno calculado sobre o nível 12 da tabela salarial.

3 — O subsídio de turno já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte nos termos da regulamentação interna respectiva.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de apoio à infância**

O subsídio de apoio à infância é devido aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de insalubridade**

1 — Consideram-se insalubres, para efeitos do número seguinte, as situações que, pelo objecto da actividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam susceptíveis de degradar o estado de saúde dos trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que laborem em locais de trabalho ou desempenhem tarefas consideradas insalubres, é atribuído um subsídio de acordo com o respectivo grau de insalubridade.

3 — É da competência da empresa a fixação, para cada situação, dos valores a pagar por hora de trabalho, de acordo com a seguinte tabela, que, salvo nos casos em que tal diligência é opcional, fará proceder a sua decisão de parecer da Comissão de Higiene e Segurança do Trabalho:

Grau 1 — € 0,22;

Grau 2 — € 0,20.

4 — Aos trabalhadores que, em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional, deixem de trabalhar em condições penalizadas, nos termos do n.º 1 desta cláusula, será mantido o pagamento do montante médio que vinham auferindo nos últimos 24 meses de desempenho efectivo, mas sem qualquer actualização ou redução posterior.

5 — Além dos números anteriores, todo o trabalhador que permaneça dentro dos tanques integrais de combustível de uma aeronave por período contínuo superior a uma hora tem, ainda, direito ao gozo de uma dispensa

em serviço por tempo correspondente a 50 % do tempo total de permanência naquela situação, imediatamente após a execução do trabalho que a motivou, salvo por motivos imperiosos de serviço, mas em caso algum nunca mais tarde do que três dias após a conclusão do trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno**

Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais como formador em cursos ministrados pela OGMA, S. A., terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a 1/160 da remuneração base mensal do nível 21 da tabela salarial.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por participação em voos de ensaio**

1 — Por cada dia em que participe em voos de ensaio, independentemente do número de voos efectuados num mesmo dia, o trabalhador terá direito a um subsídio no montante fixo de € 6,50.

2 — Consideram-se voos de ensaio todos os voos efectuados dentro e fora da área de controlo de Alverca, não sendo considerados os movimentos de aeronaves no solo.

3 — Os trabalhadores qualificados para efectuar ensaios do sistema de pressurização de uma aeronave serão obrigatoriamente submetidos a exame médico anual para eventual detecção de contra-indicações para essa tarefa.

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

A OGMA garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Objectivos e princípios fundamentais**

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Obrigações da OGMA para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho**

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, a OGMA deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da OGMA a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na OGMA, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de ser abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segu-

rança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela OGMA, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A OGMA, S. A., proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.

2 — A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Outras, sempre que se justifique.

3 — Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Nos termos e atribuições previstos na lei, continuará a funcionar a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disposições diversas

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela OGMA, serão custeados por esta, que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do País e por um longo período de tempo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamentos de trabalho

1 — A OGMA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgar conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela OGMA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizadas pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores serão responsáveis, perante a OGMA, pela preservação das ferramentas e equipamen-

tos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalhos em alta tensão

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Desconto mensal da quota sindical

A OGMA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A OGMA, S. A., manterá na sua sede, em Alverca, um serviço de refeitório, sem carácter lucrativo, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos casos em que os refeitórios estejam encerrados, os trabalhadores que estejam ao serviço efectivo terão direito ao abono de refeição previsto na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo para a actividade sindical

1 — Para o exercício da actividade sindical, são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

- a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;
- b) A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2 — A OGMA, S. A., poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — Os sindicatos poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela OGMA e dois pelos sindicatos outorgantes, um por cada sindicato, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3 — A comissão paritária deliberará no prazo de 15 dias a contar da data de apresentação, por escrito, da dúvida suscitada por qualquer das entidades outorgantes.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente acordo de empresa, são representados pelo SITAVA 778 trabalhadores, do total de 1663 trabalhadores da OGMA.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Substituição

A presente revisão global do acordo de empresa substitui a versão datada de 8 de Junho de 2004, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004.

Alverca, 26 de Janeiro de 2006.

Pela OGMA, S. A.:

*Ladislau Cid*, mandatário.  
*Luís Pedro Serra Ramos*, mandatário.

Pelo SITAVA:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.  
*Raul Luís Oliveira*, mandatário.  
*Pedro Martins Rema*, mandatário.  
*Jorge P. C. Magrinho*, mandatário.  
*António Paulo Monteiro da Silva*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial para 2006

Nível	Valor (em euros)
30	3 158,50
29	2 955,50
28	2 696
27	2 451
26	2 228,50
25	2 043,50
24	1 894,50
23	1 753
22	1 624,50
21	1 503,50
20	1 393
19	1 291
18	1 194
17	1 106
16	1 043,50
15	985,50
14	931,50
13	878,50
12	830
11	780,50
10	738
09	696
08	658
07	621,50
06	586,50
05	554
04	525,50
03	506

Subsídio de refeição — € 5,19.

## ANEXO II

### Categorias profissionais — Descrição de funções

*Técnico de manutenção de aeronaves (TMA).* — Efectua a manutenção, reparação, montagem, fabrico, revisão geral e ensaios de aeronaves e ou de sistemas e componentes, de acordo com os requisitos definidos na documentação dos fabricantes e nas normas, procedimentos e documentos de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas autoridades aeronáuticas e ou de licença profissional aeronáutica.

*Técnico de processos de material aeronáutico (TPMA).* — Efectua trabalhos de reparação e fabrico de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.

*Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento (TAPP).* — Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente aquisição de stock para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais, de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais, estabelecendo prioridades quanto à necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.

*Técnico de qualidade (TQUAL).* — Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade, assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório, segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.

*Técnico administrativo (TADM).* — Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

*Técnico superior (TSUP).* — Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.



*Técnico especialista (TES).* — Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

### ANEXO III

#### Enquadramentos profissionais propostos

	Técnico Manutenção Aeronaves	Técnico de Processos de Material Aeronáutico	Técnico de Aproveitamentos, Preparação e Planeamento	Técnico de Qualidade	Técnico Administrativo	Técnico Superior	Técnico Especialista
ALTAMENTE QUALIFICADOS	30	30	30	30	30	30	30
	29	29	29	29	29	29	29
	28	28	28	28	28	28	28
	27	27	27	27	27	27	27
	26	26	26	26	26	26	26
	25	25	25	25	25	25	25
	24	24	24	24	24	24	24
	23	23	23	23	23	23	23
	22	22	22	22	22	22	22
	21	21	21	21	21	21	21
QUALIFICADOS INTERMEDIOS	20	20	20	20	20	20	20
	19	19	19	19	19	19	19
	18	18	18	18	18	18	18
	17	17	17	17	17	17	17
	16	16	16	16	16	16	16
	15	15	15	15	15	15	15
	14	14	14	14	14	14	14
	13	13	13	13	13	13	13
	12	12	12	12	12	12	12
	11	11	11	11	11	11	11
QUALIFICADOS	10	10	10	10	10	10	10
	09	09	09	09	09	09	09
	08	08	08	08	08	08	08
	07	07	07	07	07	07	07
	06	06	06	06	06	06	06
	05	05	05	05	05	05	05
SEM QUALIFICAÇÃO	04	04	04	04	04	04	04
	03	03	03	03	03	03	03

### ANEXO IV

#### Normas gerais

1 — As quotas para promoção serão estabelecidas anualmente pela administração.

2 — As regras específicas para cada carreira são as que constam dos respectivos desenhos de carreira.

3 — Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondado à unidade.

4 — Para promoção, o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis de progressão.

5 — Quando o trabalhador é progredido por mérito, adquire, para efeitos de promoção, os créditos mínimos estabelecidos para o respectivo nível onde se encontra.

6 — O crédito anual da formação será 0 ou 1, independentemente do número de acções de formação realizadas no ano.

7 — Nenhum trabalhador da OGMA com 15 ou mais anos de antiguidade deverá estar situado abaixo do nível 11, sendo a progressão do nível actual até ao nível 11 progressiva e limitada no máximo a dois níveis por ano, desde que estejam reunidos os seguintes requisitos cumulativos:

- Escolaridade igual ou superior ao 9.º ano;
- Classificação de *Bom* na avaliação e desempenho no último ano, conforme vier a ser definido nas normas transitórias;
- Nível aceitável de absentismo no ano anterior, conforme vier a ser definido nas normas transitórias.

#### Normas transitórias

1 — No ano de 2005, ano zero do regulamento de carreiras, como início do processo, são abrangidos para progressão 20 % dos trabalhadores dos níveis 03 a 18 (inclusive), desde que nos últimos dois anos tenham tido pelo menos *Bom* na avaliação de desempenho. Privilegiavam-se os colaboradores que não tenham progredido nos últimos cinco anos (incluindo os níveis 19 a 30 da tabela, desde que tenham *Bom* na avaliação de desempenho e absentismo inferior ou igual a 5 % no ano de 2004 (de acordo com o critério aplicado no ano de 2004).

2 — No ano de 2006, poderão ser considerados para progressão os trabalhadores que não tenham progredido nos últimos cinco anos, se reunirem os seguintes requisitos cumulativos:

- Parecer favorável da respectiva chefia;
- Classificação de *Bom* na avaliação e desempenho no último ano, nos termos do n.º 3 destas normas transitórias;
- Nível aceitável de absentismo no ano anterior, nos termos do n.º 4 destas normas transitórias.

3 — Considera-se *Bom* na avaliação e desempenho um resultado igual ou superior a 2,5.

4 — Considera-se um nível aceitável de absentismo o que for igual ou inferior a 2,5 %.

5 — Os créditos necessários para promoção são proporcionais ao nível de vencimento em que os trabalhadores estão colocados aquando da entrada em vigor do presente regulamento de carreiras.

6 — A integração das anteriores categorias nas novas carreiras é a que consta do anexo deste regulamento, já objecto de aprovação em sede de assinatura do acordo de empresa.

7 — Este regulamento entra em vigor a partir da data da sua publicação.

Alverca, 26 de Janeiro de 2006.

Pela OGMA, S. A.:

Ladislau Cid, administrador.  
Pedro Ramos, director de Recursos Humanos e Serviços Partilhados.

Pelo SITAVA:

Jorge Manuel dos Santos Lopes.  
Pedro Martins Rema.  
Raul Luís A. Oliveira.  
Jorge P. C. Magrinho.  
António Paulo Monteiro da Silva.

#### TMA — Técnico de manutenção de aeronaves

##### Actividades específicas

Efectua a manutenção, reparação, montagem, fabrico, revisão geral e ensaios de aeronaves e ou de sistemas e componentes, de acordo com os requisitos definidos na documentação dos fabricantes, nas normas, procedimentos e documentos de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas autoridades aeronáuticas e ou de licença profissional aeronáutica.

## Enquadramento profissional

Altamente Qualificados	↑ PROGRESSÃO	30	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		29					
		28					
		27					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21 <sup>(3)</sup>					
Qualificados Intermediários	↑ PROGRESSÃO	20 <sup>(3)</sup>	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		19 <sup>(3)</sup>					
		18 <sup>(3)</sup>					
		17 <sup>(2)</sup>					
		16 <sup>(3)</sup>					
		15 <sup>(2)</sup>					
		14 <sup>(3)</sup>					
		13 <sup>(2)</sup>					
		12 <sup>(2)</sup>					
		11 <sup>(2)</sup>					
Qualificados	↑ PROGRESSÃO	10 <sup>(2)</sup>	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		09 <sup>(1)</sup>					
		08 <sup>(2)</sup>					
		07 <sup>(1)</sup>					
		06 <sup>(1)</sup>					
		05 <sup>(1)</sup>					
		04 <sup>(1)</sup>					
		03 <sup>(1)</sup>					
		02 <sup>(1)</sup>					
		01 <sup>(1)</sup>					
Semi Qualificados	↑ PROGRESSÃO	00 <sup>(1)</sup>	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					

## Condições de admissão

11.º ano/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua carteira profissional TMA para acesso a esta carreira.

Nível 11 como mínimo para quem possua carteira profissional TMA com escolaridade igual ou superior ao 12.º ano.

## Crítérios de progressão/promoção

Formas de evolução na carreira:

Progressão — evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22);

Promoção — mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

Modo de obtenção de créditos:

Gestão de desempenho:

Insuficiente .....	1
Regular .....	2
Bom .....	3
Muito bom .....	4
Excelente .....	5

Formação .....	1
Parecer da chefia .....	0/2

## Regras específicas:

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela;

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão;

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total na coluna AD + FT + PCh);

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração;

A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia;

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TPMA — Técnico de processos de material aeronáutico

### Actividades específicas

Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.

## Enquadramento profissional

Altamente Qualificados	↑ PROGRESSÃO	30	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		29					
		28					
		27					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21 <sup>(3)</sup>					
Qualificados Intermediários	↑ PROGRESSÃO	20 <sup>(3)</sup>	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		19 <sup>(3)</sup>					
		18 <sup>(3)</sup>					
		17 <sup>(2)</sup>					
		16 <sup>(3)</sup>					
		15 <sup>(2)</sup>					
		14 <sup>(3)</sup>					
		13 <sup>(2)</sup>					
		12 <sup>(2)</sup>					
		11 <sup>(2)</sup>					
Qualificados	↑ PROGRESSÃO	10 <sup>(2)</sup>	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		09 <sup>(1)</sup>					
		08 <sup>(2)</sup>					
		07 <sup>(1)</sup>					
		06 <sup>(1)</sup>					
		05 <sup>(1)</sup>					
		04 <sup>(1)</sup>					
		03 <sup>(1)</sup>					
		02 <sup>(1)</sup>					
		01 <sup>(1)</sup>					
Semi Qualificados	↑ PROGRESSÃO	00 <sup>(1)</sup>	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					
		00 <sup>(1)</sup>					

## Condições de admissão

11.º/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante].

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

Formas de evolução na carreira:

**Progressão** — evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22);

**Promoção** — mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

Modo de obtenção de créditos:

Gestão de desempenho:

	Créditos
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5

Formação .....	1
Parecer da chefia .....	0/2

Regras específicas:

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela;

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão;

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de AD + FT + PCh);

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração;

A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia;

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TAPP — Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento

### Actividades específicas

Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente aquisição de *stock* para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado e a preparação e validação de pedidos de materiais, estabelecendo prioridades quanto à necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar

orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.

## Enquadramento profissional

		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
		GD	F	PCh	Total Créditos
Altamente Qualificados	PROGRESSÃO				
	30				
	29				
	28				
	27				
	26				
	25				
	24				
	23				
	22				
Qualificados Intermediários	PROGRESSÃO				
	21 (3)	9	3	6	18
	20 (3)	9	3	6	18
	19 (3)	9	3	6	18
	PROMOÇÃO				
	18 (3)	9	3	6	18
	17 (2)	6	2	4	12
	16 (3)	9	3	6	18
	15 (2)	6	2	4	12
	14 (3)	9	3	6	18
Qualificados	PROGRESSÃO				
	13 (2)	6	2	4	12
	12 (2)	6	2	4	12
	11 (2)	6	2	4	12
	PROMOÇÃO				
	10 (2)	6	2	4	12
	09 (1)	3	1	2	6
	08 (2)	6	2	4	12
	07 (1)	3	1	2	6
	06 (1)	3	1	2	6
Semi Qualificados	PROGRESSÃO				
	05 (1)	3	1	2	6
	04 (1)	3	1	2	6
	03 (1)	3	1	2	6

## Condições de admissão

11.º/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante].

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

Formas de evolução na carreira:

**Progressão** — evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22);

**Promoção** — mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

Modo de obtenção de créditos:

Gestão de desempenho:

	Créditos
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5

Formação .....	1
Parecer da chefia .....	0/2

Regras específicas:

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela;

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão;

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de AD + FT + PCh);

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração;

A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia;

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

### TQUAL — Técnico de qualidade

#### Actividades específicas

Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.

#### Enquadramento profissional

Altamente Qualificados	↑ PROGRESSÃO	30	↑ PROGRESSÃO	TEMPOS	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
		29						
		28						
		27						
		26						
		25						
		24						
		23						
		22						
		21 <sup>(3)</sup>			GD	F	PCh	Total Créditos
Qualificados Intermediários	↑ PROGRESSÃO	20 <sup>(3)</sup>			9	3	6	18
		19 <sup>(3)</sup>			9	3	6	18
		18 <sup>(3)</sup>			9	3	6	18
		17 <sup>(2)</sup>			6	2	4	12
		16 <sup>(3)</sup>			9	3	6	18
		15 <sup>(2)</sup>			6	2	4	12
		14 <sup>(3)</sup>			9	3	6	18
		13 <sup>(2)</sup>			6	2	4	12
		12 <sup>(2)</sup>			6	2	4	12
		11 <sup>(2)</sup>			6	2	4	12
Qualificados	↑ PROGRESSÃO	10 <sup>(2)</sup>			6	2	4	12
		09 <sup>(1)</sup>			3	1	2	6
		08 <sup>(2)</sup>			6	2	4	12
		07 <sup>(1)</sup>			3	1	2	6
		06 <sup>(1)</sup>			3	1	2	6
		05 <sup>(1)</sup>			3	1	2	6
Semi Qualificados	↑ PROGRESSÃO	04 <sup>(1)</sup>			3	1	2	6
		03 <sup>(1)</sup>			3	1	2	6

### Condições de admissão

12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante].

Preferência na admissão a quem provenha da carreira de TMA ou TPMA, sendo neste caso atribuído o nível mínimo 05, e ou possua certificação profissional substanciada através de um certificado de aptidão profissional.

### CrITÉRIOS de progressão/promoção

Formas de evolução na carreira:

Progressão — evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22);

Promoção — mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

Modo de obtenção de créditos:

Gestão de desempenho:

<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5

Formação .....	1
Parecer da chefia .....	0/2

Regras específicas:

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela;

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão;

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de AD + FT + PCh);

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração;

A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia;

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

### TADM — Técnico administrativo

#### Actividades específicas

Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

## Enquadramento profissional

Altamente Qualificados	↑ PROGRESSÃO	30	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		29					
		28					
		27					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21 (3)					
Qualificados Intermediários	↑ PROGRESSÃO	20 (3)	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		19 (3)					
		18 (3)					
		17 (2)					
		16 (3)					
		15 (2)					
		14 (3)					
		13 (2)					
		12 (2)					
		11 (2)					
Qualificados	↑ PROGRESSÃO	10 (2)	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		09 (1)					
		08 (2)					
		07 (1)					
		06 (1)					
		05 (1)					
		04 (1)					
		03 (1)					
		02 (1)					
		01 (1)					
Semi Qualificados	↑ PROGRESSÃO	00 (1)	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					

## Condições de admissão

12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante].

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

Formas de evolução na carreira:

Progressão — evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22);

Promoção — mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

Modo de obtenção de créditos:

Gestão de desempenho:

<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5

Formação .....	1
Parecer da chefia .....	0/2

Créditos

Regras específicas:

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela;

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão;

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de AD + FT + PCh);

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração;

A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia;

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TSUP — Técnico superior

### Actividades específicas

Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

## Enquadramento profissional

Altamente Qualificado	↑ PROGRESSÃO	30	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		29					
		28					
		27					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21 (3)					
Qualificados Intermediários	↑ PROGRESSÃO	20 (3)	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		19 (3)					
		18 (2)					
		17 (1)					
		16 (2)					
		15 (1)					
		14 (2)					
		13 (1)					
		12 (2)					
		11 (1)					
Qualificados	↑ PROGRESSÃO	10 (2)	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		09 (1)					
		08 (2)					
		07 (1)					
		06 (1)					
		05 (1)					
		04 (1)					
		03 (1)					
		02 (1)					
		01 (1)					
Semi Qualificados	↑ PROGRESSÃO	00 (1)	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					
		00 (1)					

## Condições de admissão

Bacharelato ou licenciatura em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

## Critérios de progressão/promoção

Formas de evolução na carreira:

Progressão — evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22);

Promoção — mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos:

### Gestão de desempenho:

<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5

Formação .....	1
Parecer da chefia .....	0/2

### Regras específicas:

- Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela;
- Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano;
- Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração;
- A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia;
- Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TES — Técnico especialista

### Actividades específicas

Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

### Enquadramento profissional

Altamente Qualificados	↑ PROGRESSÃO	30	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS	GD	F	PCh	Total Créditos						
		29											
		28											
		27											
		26											
		25											
		24											
		23											
		22											
		21 <sup>(3)</sup>											
20 <sup>(3)</sup>													
19 <sup>(3)</sup>													
Qualificados Intermediários	↑ PROGRESSÃO	18 <sup>(3)</sup>						GD	F	PCh	Total Créditos		
		17 <sup>(2)</sup>						9	3	6	18		
		16 <sup>(3)</sup>						9	3	6	18		
		15 <sup>(2)</sup>						9	3	6	18		
		14 <sup>(3)</sup>						6	2	4	12		
		13 <sup>(2)</sup>						9	3	6	18		
		12 <sup>(2)</sup>						6	2	4	12		
		11 <sup>(2)</sup>						6	2	4	12		
		Qualificados						↑ PROGRESSÃO	10 <sup>(2)</sup>	GD	F	PCh	Total Créditos
									09 <sup>(1)</sup>	6	2	4	12
08 <sup>(2)</sup>	3								1	2	6		
07 <sup>(1)</sup>	6								2	4	12		
06 <sup>(1)</sup>	3								1	2	6		
05 <sup>(1)</sup>	3								1	2	6		
Semi Qualificados	↑ PROGRESSÃO								04 <sup>(1)</sup>	GD	F	PCh	Total Créditos
									03 <sup>(1)</sup>	3	1	2	6

## Condições de admissão

- 11.º/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante].
- Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Crítérios de progressão/promoção

### Formas de evolução na carreira:

- Progressão — evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22);
- Promoção — mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

### Modo de obtenção de créditos:

#### Gestão de desempenho:

<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5

Formação .....	1
Parecer da chefia .....	0/2

### Regras específicas:

- Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela;
- Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão;
- Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de AD + FT + PCh);
- Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração;
- A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia;
- Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

Depositado em 22 de Fevereiro de 2006, a fl. 120 do livro n.º 10, com o n.º 29/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO  
...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

#### I — ESTATUTOS

...

#### II — CORPOS GERENTES

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **APEBN — Assoc. Portuguesa dos Empresários de Bares Nocturnos**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito, fins e sede**

###### **Artigo 1.º**

A APEBN — Associação Portuguesa dos Empresários de Bares Nocturnos é uma associação patronal de direito privado que se rege pelo disposto na lei e pelos presentes estatutos.

###### **Artigo 2.º**

A Associação é constituída pelas pessoas singulares ou colectivas que nos termos da lei estejam estabelecidas em Portugal e exerçam a actividade de empresários de bares, discotecas, *boîtes*, com e sem espectáculos, portugueses ou estrangeiros, com funcionamento em horário nocturno, seja qual for a sua nacionalidade.

###### **Artigo 3.º**

Em ordem à consecução dos seus fins, propõe-se a Associação:

- a) Representar os seus associados e defender os respectivos interesses perante o Estado e organismos oficiais, perante outras associações profissionais ou económicas e organismos sindicais;
- b) Defender os direitos e legítimos interesses dos associados;
- c) Cooperar com todas as entidades e organismos públicos e privados ligados à actividade que representa;
- d) Organizar e manter serviços de consulta, informação e apoio aos seus associados;
- e) Fomentar o estudo dos problemas relativos ao sector, bem como impulsionar e desenvolver a cultura técnica e preparação profissional dos seus associados;
- f) Evitar por todos os meios ao seu alcance a concorrência desleal entre os seus associados;
- g) Promover ou contribuir para o estabelecimento de normas de disciplina que regulem a actividade dos associados;
- h) Dirimir eventuais conflitos entre os associados, quando estes solicitem a sua intervenção, através de uma câmara arbitral, cujo regulamento deverá ser aprovado pela assembleia geral;

- i) Exercer quaisquer outras funções que, de harmonia com a lei e a sua natureza, lhe caibam;
- j) Considerando-o conveniente, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, nacionais ou estrangeiros.

###### **Artigo 4.º**

A Associação terá a sua sede no Porto e uma delegação em Lisboa, podendo estabelecer outras delegações ou outras formas de representação em qualquer local.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos associados**

###### **Artigo 5.º**

Podem inscrever-se como associados todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam efectivamente as actividades referidas no artigo 2.º destes estatutos no território nacional, de conformidade com a lei, e satisfaçam os requisitos exigidos para a sua inscrição.

###### **Artigo 6.º**

Não podem ser admitidos como associados:

- a) As pessoas que hajam sido condenadas pelos crimes de falência culposa ou fraudulenta, ou de insolvência fraudulenta, enquanto não terminar a sua inibição e não tiver lugar a sua reabilitação;
- b) As pessoas singulares ou colectivas relativamente às quais se verifique a situação prevista na alínea c) do n.º 6 do artigo 48.º

###### **Artigo 7.º**

1 — O pedido de admissão processar-se-á mediante boletim de inscrição preenchido, assinado e autenticado pelo interessado e dirigido à direcção da Associação ou ao órgão que suas vezes fizer.

2 — A direcção deverá deliberar no prazo de 15 dias.

3 — Da decisão da direcção, que deverá ser levada ao conhecimento dos associados, poderá o interessado ou qualquer associado, no prazo de 15 dias após a deliberação recorrendo, interpor recurso para a mesa da assembleia geral, que no prazo de 15 dias decidirá.



## Artigo 8.º

1 — Sem prejuízo no disposto nos números seguintes, deve o processo de admissão ser instruído, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º, com documentação comprovativa de que:

- a) Está legalmente constituído e registado, e possui alvará e respectivas licenças de funcionamento emitidas pelos organismos competentes;
- b) A sua actividade corresponde à classificação em que pretende inscrever-se.

2 — Poderá ainda fixar-se em regulamento interno a exigência de outras provas e elementos que os interessados devam apresentar para comprovação dos requisitos estabelecidos neste artigo, tendo, porém, a direcção ou a assembleia geral a faculdade de exigir sempre as informações e elementos complementares que entenda necessários.

## Artigo 9.º

Os direitos e deveres dos associados regulam-se de harmonia com o estipulado nos artigos 10.º e 25.º

## Artigo 10.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais, eleger e ser eleitos para quaisquer cargos dos órgãos da Associação;
- b) Utilizar os serviços da Associação nas condições que regularmente forem fixadas;
- c) Beneficiar das funções e acção de representatividade colectiva da Associação e do apoio que esta possa prestar-lhe na defesa dos seus interesses;
- d) Recorrer para a assembleia geral dos actos ou decisões da direcção quando os julgue ilegais;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos fixados nestes estatutos.

## Artigo 11.º

1 — O exercício dos direitos dos associados e a sua participação no funcionamento da Associação e dos seus órgãos só poderá, em princípio, efectuar-se:

- a) Tratando-se de pessoas singulares, pelo próprio associado, ou no seu impedimento, nos termos do regulamento da actividade dos empresários de bares com e sem e espectáculos nocturnos e da lei vigente;
- b) Tratando-se de pessoas colectivas, através de gerente ou administrador, nos termos da alínea anterior.

2 — Cada associado deverá identificar, desde logo, no requerimento de admissão, um seu representante efectivo e, pelo menos, um suplente de entre pessoas que reúnam as condições estabelecidas no número anterior.

3 — Para efeitos de exercício de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho fiscal, os associados indicarão, aquando da apresentação das suas candidaturas, um único representante, sobre o qual se considerará recair igualmente a eleição.

## Artigo 12.º

Constituem deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de inscrição, quota mensal e, eventualmente, outras contribuições que forem fixadas pela assembleia geral;
- b) Acatar as deliberações dos órgãos da Associação, tomadas de harmonia com a lei e os presentes estatutos;
- c) Cumprir as convenções colectivas de trabalho, acordos e compromissos celebrados ou assumidos pela Associação e que os vinculam;
- d) Atender as recomendações emanadas dos órgãos da Associação;
- e) Prestar à direcção as informações e a colaboração que lhes for solicitada para a completa realização dos fins de Associação.

## Artigo 13.º

Perde a qualidade de associado todo aquele que:

- a) Cessar o exercício das actividades referidas no artigo 2.º;
- b) Deixar de satisfazer as condições exigidas para a sua admissão previstas nos artigos 5.º e 6.º;
- c) Tendo em débito mais de seis meses de quotas ou outras contribuições e não liquide esse débito no prazo que, por carta registada, lhe for comunicado;
- d) Solicitar, por escrito, a sua exoneração;
- e) For excluído, nos termos do n.º 6 do artigo 48.º

## Artigo 14.º

Serão suspensos do exercício dos direitos associativos até seis meses os associados em dívida à Associação de três meses de quotas ou quaisquer outras contribuições, que não liquidem esse débito no prazo que, por carta, lhes for comunicado, ou por outras razões previstas no regulamento interno.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos da Associação

#### SECÇÃO I

#### Disposições comuns

## Artigo 15.º

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

### Artigo 16.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral por um período de um ano.

2 — A eleição recairá nos associados e, tratando-se de sociedades, nos seus representantes legais previamente designados.

3 — O mesmo associado ou representante não pode ser eleito para mais de um cargo nos órgãos da Associação.

4 — Considera-se eleito para cada um dos cargos dos órgãos da Associação o associado ou representante que obtiver maior número de votos.

5 — A posse dos membros eleitos será conferida pelo presidente em exercício da mesa da assembleia geral.

6 — É permitida a reeleição para todos os órgãos da Associação.

### Artigo 17.º

1 — Verificando-se a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal, ou de qualquer dos seus membros, proceder-se-á, no prazo de 20 dias, à eleição para o respectivo órgão ou cargo, devendo o associado ou associados eleitos exercer as suas funções pelo tempo que faltar para completar o período de mandato dos membros destituídos ou demitidos.

2 — Verificando-se, porém, a destituição ou demissão da direcção conjuntamente com outros dois órgãos, realizar-se-ão eleições gerais nos termos do n.º 1 do artigo 16.º e do artigo 38.º

3 — Se a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal, forem destituídos ou se demitirem simultaneamente, continuarão no exercício dos seus cargos enquanto não forem substituídos, em conformidade com o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo a destituição ou demissão colectiva da direcção, a gestão da Associação será assegurada pela mesa da assembleia geral até se realizar a eleição prevista no n.º 1 deste artigo.

5 — A demissão do presidente de qualquer órgão implica a demissão colectiva do órgão a que preside.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

### Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A assembleia geral terá a sua mesa constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3 — Ao presidente caberá dirigir os trabalhos e aos secretários assegurar o expediente e a redacção das actas.

### Artigo 19.º

A participação dos associados nas assembleias gerais só poderá ser feita através das pessoas singulares indicadas nos termos do artigo 11.º

### Artigo 20.º

À assembleia geral compete:

- a) Eleger ou destituir os membros da sua mesa, da direcção e do conselho fiscal;
- b) Aprovar o orçamento, relatório, balanço e contas anualmente apresentadas pela direcção;
- c) Alterar os estatutos e aprovar regulamentos da Associação;
- d) Os estatutos, porém, só poderão ser alterados uma vez distribuído o projecto dessa alteração por todos os associados com 15 dias de antecedência, pelo menos;
- e) Deliberar sobre a extinção da Associação;
- f) Fixar os montantes da jóia, quotas e outras contribuições a pagar pelos associados;
- g) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam reservados pela lei ou pelos presentes estatutos e, em geral, sobre tudo quanto respeite à actividade associativa e que seja submetido à sua apreciação;
- h) Deliberar sobre a criação de secções ou delegações;
- i) Deliberar, sob proposta da direcção ou de pelo menos 30 associados, sobre a exclusão de qualquer sócio que tenha praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar o seu prestígio;
- j) Apreciar os actos dos restantes órgãos sociais.

### Artigo 21.º

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da respectiva mesa e, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente.

2 — O aviso convocatório será dirigido a todos os associados com oito dias de antecedência, por meio de carta ou postal ou ainda por aviso convocatório publicado num ou mais jornais diários, e dele constará o dia, hora e local, com a indicação da respectiva ordem de trabalhos.

3 — A assembleia não pode deliberar sobre matéria não indicada na ordem de trabalhos, todavia, nas reuniões ordinárias, o presidente da mesa poderá conceder um período máximo de meia hora para, sem carácter deliberativo, serem tratados quaisquer assuntos de interesse para a Associação.

## Artigo 22.º

1 — A assembleia geral só pode funcionar em primeira convocação desde que se verifique a presença de, pelo menos, metade dos seus sócios.

2 — Quando não exista o quórum previsto no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocação, uma hora depois da marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados.

3 — Para deliberação sobre alteração dos estatutos e exclusão de associados, terão de ser convocadas com, pelo menos, 15 dias de antecedência e voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

4 — A deliberação sobre a fusão ou dissolução da Associação requer o voto favorável de três quartos de todos os associados, e para este efeito a assembleia geral terá de ser convocada, como no número anterior, com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

5 — As deliberações da assembleia geral, salvo os casos previstos nos n.ºs 3 e 4, são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.

## Artigo 23.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) No mês de Março, para discutir e votar o relatório, balanço e contas, excepto no último ano do mandato dos corpos da Associação, caso em que terá lugar nos 90 dias seguintes à cessação desse mandato;
- b) No mês de Novembro, para discutir e votar o orçamento;
- c) Nos 20 dias subsequentes à cessação do mandato, para proceder, anualmente, à eleição prevista no n.º 1 do artigo 16.º

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

- a) Quando for convocada por iniciativa do presidente da respectiva mesa;
- b) A requerimento da direcção;
- c) Quando requerida por, pelo menos, 10% dos associados;
- d) Nas assembleias requeridas nos termos da alínea anterior é exigível a presença de, pelo menos, três quartos dos requerentes.

## Artigo 24.º

1 — Os associados que por si ou seus representantes indicados nos termos do artigo 11.º estejam impedidos de comparecer à assembleia geral poderão fazer-se representar por outro associado, mediante procuração com poderes especiais ou por carta com a assinatura reconhecida dirigida ao presidente da mesa.

2 — O exercício do direito conferido no número anterior, para o efeito da eleição, só será válido desde que a lista seja remetida, dobrada em quatro, em sobrescrito fechado, tendo este no exterior a indicação do nome e número do sócio votante.

3 — A representação prevista no número anterior está condicionada a que cada associado só poderá representar um outro associado.

## Artigo 25.º

Nas assembleias gerais, os associados terão direito a um voto por cada módulo de € 50 anuais de quota, arredondando-se para um módulo completo qualquer fracção que resulte da respectiva divisão, não podendo nenhum associado dispor de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado que tiver menor número.

## SECÇÃO III

### Da direcção

## Artigo 26.º

A representação e gerência associativas são confiadas à direcção, composta, no mínimo, por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal efectivos.

## Artigo 27.º

1 — Compete à direcção:

- a) Promover a realização dos objectivos do artigo 3.º;
- b) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- c) Administrar a Associação, nomeadamente organizar e superintender nos seus serviços, contratar pessoal e fixar as respectivas remunerações;
- d) Elaborar e submeter à assembleia geral os projectos de regulamentos;
- e) Elaborar e submeter anualmente à assembleia geral o orçamento, relatório, balanço e contas;
- f) Submeter à assembleia geral a proposta de fixação da jóia, quotas e outras contribuições a pagar pelos associados;
- g) Admitir associados nos termos do artigo 5.º;
- h) Exercer a acção disciplinar prevista no artigo 48.º;
- i) Representar a Associação em juízo e fora dele.

2 — A direcção poderá:

- a) Constituir grupos de trabalho para a auxiliar na execução das suas funções;
- b) Convocar os associados para reuniões de estudos;
- c) Delegar em funcionários da Associação, que designará, a assinatura de documentos de mero expediente e a prática de actos que pela sua natureza possam, sem inconveniente, dispensar a sua intervenção directa.

## Artigo 28.º

1 — A direcção reunirá, no mínimo, uma vez por mês e ainda quando o presidente o julgue necessário ou tal lhe seja solicitado pela maioria dos seus membros.

2 — A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, e as suas deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente direito a voto de desempate.

3 — De todas as reuniões serão elaboradas actas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

#### Artigo 29.º

Ao presidente da direcção compete representá-la, dirigir as reuniões, coordenar e orientar a respectiva actividade, podendo delegar competências noutro membro da direcção ou assessor profissionalmente habilitado dos quadros da Associação.

#### Artigo 30.º

1 — Para obrigar a Associação é necessária a intervenção do presidente e do tesoureiro; na sua ausência ou impedimento de qualquer destes, a sua substituição far-se-á por dois dos outros membros da direcção.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direcção se fazer representar por procurador ou mandatário, nos termos gerais.

3 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelas decisões tomadas em contravenção das disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não houverem tomado parte nas reuniões em que essas decisões forem proferidas ou se, a elas presentes, expressamente tenham votado em contrário.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 31.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator.

#### Artigo 32.º

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Examinar as contas da Associação pelo menos trimestralmente;
- b) Fiscalizar frequentemente os serviços da secretaria;
- c) Emitir parecer sobre o relatório e o balanço e contas submetidos à assembleia;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- e) Emitir parecer sobre o montante das jóias, quotas e outras contribuições a pagar pelos associados;
- f) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário ou a pedido daquela.

#### Artigo 33.º

O funcionamento do conselho fiscal rege-se pelo disposto no artigo 28.º, na parte que lhe for aplicável.

### CAPÍTULO IV

#### Das eleições

#### Artigo 34.º

As eleições gerais para os corpos sociais da Associação realizar-se-ão anualmente, durante os 20 dias subsequentes à cessação do mandato.

#### Artigo 35.º

A direcção promoverá o recenseamento dos eleitores, que será afixado na sede da Associação 30 dias antes da data da realização das eleições.

#### Artigo 36.º

As reclamações relativas ao recenseamento serão dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo de oito dias a partir da sua afixação na sede da Associação, que deverão ser apreciadas no prazo máximo de cinco dias.

#### Artigo 37.º

1 — A apresentação das candidaturas para os diferentes cargos associativos será feita por um mínimo de 11 associados eleitores e ou pela direcção e será entregue ou dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes do acto eleitoral.

2 — Qualquer apresentação de candidaturas às eleições gerais deverá ser feita por forma a cobrir completa e integralmente todos os cargos a preencher: mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

3 — Caso não seja apresentada qualquer lista de candidatos nos termos dos números anteriores, deverá a direcção em exercício apresentar uma lista até ao dia 10 de Dezembro do ano que anteceda o das eleições.

4 — Com a apresentação das candidaturas, deverão ser simultaneamente indicados os nomes dos representantes dos sócios, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 38.º

1 — A eleição far-se-á por sistema de listas completas.

2 — As listas a fornecer pela Associação terão a forma rectangular, serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal externos, e conterão, impressos ou dactilografados, as firmas ou nomes dos associados e a indicação dos respectivos representantes, bem como os órgãos e cargos a que aqueles se candidatam.

#### Artigo 39.º

São autorizados os cortes, mas não a substituição dos nomes dos candidatos constantes das listas.

#### Artigo 40.º

As eleições serão feitas por escrutínio secreto, devendo as listas, depois de dobradas em quatro, ser entregues pelos eleitores ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 41.º

1 — Os associados eleitores poderão fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro associado, nos termos do artigo 24.º e seus parágrafos.

2 — Nenhum associado mandatário poderá aceitar mais de um mandato para uma assembleia eleitoral.

#### Artigo 42.º

Considerar-se-ão nulas e não serão contadas as listas brancas e as que não obedeçam aos requisitos referidos nos artigos 42.º e 43.º destes estatutos.

#### Artigo 43.º

O escrutínio efectuar-se-á logo após a conclusão da votação, sendo proclamados eleitos, uma vez terminada a contagem, os candidatos constantes da lista que obtiver o maior número de votos.

### CAPÍTULO V

#### Disciplina

#### Artigo 44.º

1 — Os associados ficam sujeitos à acção disciplinar da Associação, podendo às suas faltas ser aplicadas as sanções de:

- a) Advertência;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Exclusão.

2 — A advertência, no caso de infracção aos presentes estatutos, será aplicada depois de ouvir o associado.

3 — A multa será aplicada nos termos de reincidência na prática de factos que tenham dado lugar à aplicação de advertência e de comportamentos lesivos dos objectivos da actividade ou do prestígio da Associação e, bem assim, quando, havendo fundamentos para exclusão, ocorram circunstâncias atenuantes.

4 — A multa poderá ir até ao montante da quotização de cinco anos.

5 — A suspensão poderá ser decretada até seis meses, nos casos previstos no artigo 14.º dos presentes estatutos.

6 — São fundamentos da exclusão da Associação:

- a) A abertura de falência qualificada como culposa ou fraudulenta;
- b) A condenação por crime de difamação contra qualquer associado, quando aquele se refira ao exercício da actividade representada pela Associação;
- c) A adopção de práticas fraudulentas ou lesivas dos usos de boa fé ou que desacreditem a actividade;
- d) A reincidência na prática de factos que tenham dado lugar à aplicação de multa ao associado.

7 — A competência para decretar a exclusão de associado pertence à assembleia geral e será exercida mediante proposta da direcção ou de, pelo menos, 30 sócios, de harmonia com a alínea i) do artigo 20.º

A exclusão terá de ser aprovada por três quartos do número de associados presentes.

8 — A readmissão de associados excluídos carece de aprovação da assembleia geral, mas só poderá ter lugar decorridos dois anos após a sua exclusão.

9 — Os termos do processo a seguir para a aplicação das sanções de multa, suspensão e exclusão deverão garantir a audiência prévia do arguido e assegurar as condições indispensáveis ao pleno exercício do seu direito de defesa, cabendo à direcção a organização do respectivo processo.

### CAPÍTULO VI

#### Dos meios financeiros

#### Artigo 45.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas e outras contribuições pagas pelos associados;
- b) Os juros de depósitos bancários e o produto de bens próprios;
- c) Os valores resultantes da prestação de serviços aos associados;
- d) As doações, legados ou heranças aceites por deliberação da direcção, ouvido o conselho fiscal;
- e) Quaisquer outras receitas que resultem do legítimo exercício da sua actividade.

#### Artigo 46.º

As despesas da Associação são as necessárias ou convenientes à realização dos respectivos fins estatutários.

#### Artigo 47.º

As receitas da Associação serão depositadas em estabelecimentos bancários, não devendo, em princípio, ser superior a € 500 o saldo em caixa.

#### Artigo 48.º

As quantias com que cada associado contribui para o fundo associativo não lhe conferem qualquer direito à parte correspondente ao activo da Associação nos casos previstos no artigo 13.º

#### Artigo 49.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 50.º

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

2 — As deliberações que visem alterações estatutárias obedecerão ao previsto no n.º 3 do artigo 22.º

#### Artigo 51.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

2 — A deliberação de dissolução será tomada nos termos do n.º 4 do artigo 22.º

#### Artigo 52.º

1 — Competirá aos corpos directivos em exercício gerir a Associação até à eleição dos seus primeiros corpos gerentes.

2 — As eleições para os primeiros corpos gerentes realizar-se-ão dentro do prazo que for determinado pela assembleia constituinte e nos termos por ela para o efeito estabelecidos.

#### Artigo 53.º

Em caso de extinção ou dissolução e consequente liquidação da Associação, os bens existentes serão atribuídos ao Estado, assegurando este tanto quanto possível a realização dos fins da pessoa extinta.

Registados em 24 de Fevereiro de 2006, 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 24/2006, a fl. 58 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### **ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising — Eleição em 6 de Dezembro de 2005 para o biénio de 2006-2007.**

Presidente — Clara Cunha, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Dr. João de Barros, 23-A, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501388826, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3022 — representada por Maria Clara Dias da Cunha, portadora do bilhete de identidade n.º 3055142.

Vice-presidente — Lima Jubilot & Santos — Merchandising de Portugal, L.<sup>da</sup>, com sede na Avenida de Fernão de Magalhães, 128, no Porto, pessoa colectiva n.º 503434540, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 5967.1 — representada por Vítor Bento dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 314623.

Secretário — Service Innovation Group Portugal — Serviços de Sistemas de Qualidade de Marca, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Joshua Benoliel, 6, 2.º, A, edifício Alto das Amoreiras, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503039152, matriculada na Conservatória

do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4488 — representada por António Jorge Ferreira Carrapo, portador do bilhete de identidade n.º 9829024.

Tesoureiro — EMIP — Empresa de Marketing e Publicidade, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede na Calçada do Rio, 53, em Algés, pessoa colectiva n.º 501825908, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65720 — representada por Francisco José Wagner, portador do bilhete de identidade n.º 4703370.

Vogal — PROMOLUZ — Reposição, Promoção e Animação, L.<sup>da</sup>, com sede na Quinta da Vaiada, 4, em Riachos, pessoa colectiva n.º 502503718, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Torres Novas sob o n.º 1060 — representada por Paulo Manuel Barroso Antunes da Luz, portador do bilhete de identidade n.º 6553418.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 24 de Fevereiro de 2006.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores do Banco de Portugal — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral de 28 de Dezembro de 2005.

#### **SECÇÃO V**

##### **Da comissão eleitoral**

###### **Artigo 15.º-A**

###### **Eleição e composição**

1 — A comissão eleitoral (CE) é integrada por três elementos eleitos pela Comissão de Trabalhadores de entre os seus membros, em reunião convocada para o efeito, da qual será elaborada acta assinada por todos os participantes nessa reunião.

2 — Cada uma das listas candidatas poderá designar, por escrito, um representante que integrará a comissão eleitoral juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3 — A comissão eleitoral, logo que constituída nos termos dos n.ºs 1 e 2, impulsionará o processo eleitoral até à validação das listas candidatas.

4 — Após o processo de validação, a comissão eleitoral ficará definitivamente constituída pelos elementos referidos no n.º 1 e pelos representantes das listas validadas, sendo designado um presidente de entre os seus membros.

5 — Se a votação tiver sido convocada por 100 trabalhadores, farão parte da comissão eleitoral três delegados dos trabalhadores que requereram a eleição, não sendo aplicável o disposto no n.º 1.

###### **Artigo 15.º-B**

###### **Funcionamento**

1 — A comissão eleitoral garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo designadamente o nome dos membros eleitos para a Comissão de Trabalhadores.

2 — A comissão eleitoral delibera em reunião, convocada pelo seu presidente ou por três dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

3 — As deliberações são aprovadas por consenso ou por maioria simples dos votos dos membros presentes, observando-se condições análogas às previstas para as deliberações da CT.

4 — Todas as reuniões e deliberações da CE serão objecto de acta, nos termos análogos ao previsto para a CT.

###### **Artigo 15.º-C**

###### **Duração do mandato**

1 — O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1 do artigo 15.º-A e termina com a eleição de nova CE nos termos da mesma disposição, tendo como finalidade acompanhar a duração do mandato da CT.

2 — A comissão eleitoral suspende o exercício de funções após a publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

3 — A comissão eleitoral retomará automaticamente o exercício de funções e convocará eleições antecipadas se ocorrer extinção antes do fim do mandato ou perda um número de membros que determine a inexistência permanente de quórum.

4 — A comissão eleitoral extingue-se quando se verificar a falta permanente de quórum superior a metade dos seus membros ou quando for constituída nova CE.

## **CAPÍTULO II**

### **Da comissão e subcomissões de trabalhadores**

#### **SECÇÃO I**

##### **Dos fins, direitos e competências**

###### **Artigo 17.º**

###### **Direitos, deveres e competências da CT**

- 1 — .....
- 2 — .....
- b) Coadjuvar a comissão eleitoral, se por esta tal for solicitado;
- c) Coordenar a actividade das subcomissões de trabalhadores e estabelecer o termo de delegação de poderes que as habilite para o exercício de competências delegadas.
- .....

## SECÇÃO II

### Da composição, eleição e destituição

#### Artigo 26.º

##### Listas de candidatos

1 — As listas de candidatos serão apresentadas à comissão eleitoral de acordo com o regulamento eleitoral e o respectivo calendário.

2 a 5 — .....

#### Artigo 27.º

##### Suprimento de irregularidades e aceitação de candidaturas

1 — No caso de existência de irregularidades, serão os respectivos processos de candidatura devolvidos pela comissão eleitoral ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de dois dias úteis para sanar a situação de irregularidade.

2 — Findo o prazo do número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nos dois dias úteis seguintes, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

#### Artigo 28.º

##### Comissão eleitoral

1 — Confirmada, dentro do prazo estabelecido, a aceitação das candidaturas concorrentes, será constituída uma comissão eleitoral, nos termos do artigo 15.º-A.

2 e 3 — .....

#### Artigo 37.º

##### Destituição

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Se deixar de estar em funções a maioria dos membros da CT cabe à comissão eleitoral convocar e presidir a novo acto eleitoral, no prazo máximo de 45 dias.

5 — À destituição das subcomissões, bem como à perda de mandato dos seus membros, aplica-se, por analogia e se necessário com as devidas adaptações, o previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 20.º

## SECÇÃO III

### Do funcionamento e das actividades

#### Artigo 42.º

##### Deliberações

Ressalvando os casos de necessidade de uma maioria qualificada, que seja exigida por lei, por estes estatutos ou por regulamento interno da CT, as deliberações da Comissão e as deliberações do SEC serão válidas desde que tomadas, em qualquer dos casos, com a presença

da maioria dos membros de cada um desses órgãos, sendo as situações de empate na votação resolvidas utilizando sucessivamente os critérios seguintes: em primeiro lugar, por repetição da votação; em segundo lugar, por voto secreto; e em terceiro lugar, por voto de qualidade do membro que estiver a presidir à reunião.

30 de Dezembro de 2005. — Pela Comissão Eleitoral: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Registados em 17 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 17/2006, a fl. 97 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 1 de Fevereiro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005.

### Do funcionamento da comissão eleitoral

#### Artigo 9.º

##### Comissão eleitoral

1 — .....

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a*) Convocar e dirigir todo o processo eleitoral;
- b*) .....
- c*) .....
- d*) .....
- e*) .....
- f*) .....
- g*) .....
- h*) .....

3 — .....

#### Artigo 9.º-B

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Registados em 22 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 20, a fl. 97 do livro n.º 1.



## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da Pro-Funk — Eleição, em 27 de Janeiro de 2006, para o mandato de um ano.**

#### Candidatos efectivos:

João Alexandre Moreno Simões Redondo Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8553389, de 19 de Fevereiro de 1998, arquivo de Setúbal.

Carlos Alberto Fernandes Nunes, bilhete de identidade n.º 8341939, de 3 de Fevereiro de 1999, arquivo de Setúbal.

Vítor Manuel Pinto Esteves, bilhete de identidade n.º 9887822, de 15 de Março de 2005, arquivo de Lisboa.

#### Candidatos suplentes:

António Cipriano Gaspar, bilhete de identidade n.º 4730991, de 3 de Julho de 1997, arquivo de Lisboa.

Ana Rita de Jesus Gamito, bilhete de identidade n.º 6255014, de 11 de Julho de 1995, arquivo de Setúbal.

Registados em 16 de Fevereiro de 2006, 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 17/2006, a fl. 97 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Vishay Electrónica Portugal, L.da Eleição, em 12 de Janeiro de 2006, para o mandato de três anos (2006-2009)**

#### Efectivos:

Nome	Número de bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Data de nascimento
Maria Adélia Silva Dias de Macedo Veloso .....	6885547	13-9-2002	Lisboa .....	13-5-1957
Vítor Manuel Carvalho Prata .....	9314916	9-2-2001	Lisboa .....	14-7-1969
Joaquim Dias Miranda .....	11201270	25-9-2003	Lisboa .....	2-8-1969

Registados em 21 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 18, a fl. 97 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da SGGP — Saint Gobain Glass Portugal Vidro Plano, S. A. — Eleição, em 27 de Janeiro de 2006, para o mandato de 2006-2009.**

Número	Nome	Número de bilhete de identidade
Efectivos:		
1221	Aníbal Ferra .....	4321045
1222	Joaquim Cardoso Silva .....	5566319
1225	António Cruz .....	4739359
Suplentes:		
1358	Jorge Guerreiro .....	6358815
1422	Daniel Ferreira Francisco .....	6002517
1152	Fernando Manuel Luís Piedade .....	8364121

Registados em 22 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 19/2006, a fl. 97 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Unicer Cervejas, S. A. — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, de 8 de Fevereiro de 2006, foi publicada a eleição, em 23 de Novembro de 2005, da Comissão de Trabalhadores da UNICER.

Tendo-se constatado que o nome se encontra incorrecto, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «UNICER — União Cervejeira, S. A.» deve ler-se «Unicer Cervejas, S. A.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2006, em 24 de Fevereiro de 2006.

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

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Gestamp Portugal — Gestão Indústria de Estampagens Metálicas, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMDVC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 14 de Fevereiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Gestamp Portugal — Gestão Indústria de Estampagens Metálicas, L.<sup>da</sup>:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo, informa VV. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da empresa Gestamp Portugal, sita na Zona Industrial, Pólo II, em Vila Nova de Cerveira, no dia 17 de Abril de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9 de 8 de Março de 2006, nos termos do artigo 207.º do Código do Trabalho, em 16 de Fevereiro de 2006.

### **Editorial do Ministério da Educação**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de Janeiro de 2006,

relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Editorial do Ministério da Educação:

«A fim de se proceder à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa Editorial do Ministério da Educação, com sede em São Carlos, Mem Martins, concelho de Sintra, e nos termos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, vimos por este meio informar que a data do respectivo acto eleitoral é 19 de Abril de 2006, no período das 14 às 17 horas.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9 de 8 de Março de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 25 de Fevereiro de 2006.

### **Pavicentro, Pré-Fabricação, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação subscrita por 76 trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de Fevereiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Pavicentro, Pré-Fabricação, S. A.:

«Nos termos do disposto na Lei n.º 99/2003 e do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Pavicentro, Pré-Fabricação, S. A., cujo acto eleitoral será em 25 de Maio de 2006.»

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho em 24 de Janeiro de 2006.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**LUSTRARTE — José Leonel J. Faria, L.<sup>da</sup> — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 9 de Fevereiro de 2006, para o quadriénio 2006-2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005.**

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Data de nascimento
Carlos Manuel Gomes Marques .....	10897992	26-3-2003	Lisboa .....	5-12-1973
Sérgio Bruno Pais Veríssimo .....	11453492	19-7-2000	Lisboa .....	3-12-1977

Registados em 22 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 12/2006, a fl. 6 do livro n.º 1.

**GOLDPORTA — Importação e Exportação de Portões Seccionados e Componentes, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 9 de Fevereiro de 2006, para o quadriénio 2006-2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005.**

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Data de nascimento
José Gabriel Pedro Marques .....	11092032	9-12-2003	Leiria .....	10-2-1977
Bruno Ricardo de Jesus Carvalho .....	12605816	13-9-2004	Leiria .....	12-11-1984

Registados em 23 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## 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, reportadas a 14 de Fevereiro de 2006)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conselheiro Pequito, 11, 1.º, 2700-211 Amadora — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.

- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arrozeiras, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Alfredo de Sousa, Edifício dos Remédios, 2, escritório 7, Alma, 5100 Lamego — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.

- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Recta da Granja, Empreendimento Granja Park, armazém 9-A, 2710 Sintra — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- Formacede, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Martins Sarmiento, 42, 2.º direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Quatro Caminhos, 30, loja B, 2910-644 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.
- GLOBALTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de Castro, 8, 8.º, A, 2745-775 Massamá — alvará n.º 495/05.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- Hora Cede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvaes, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.

- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- KAPTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada dos Ciprestes, 143-C, Santa Maria da Graça, 2900 Setúbal — alvará n.º 498/06.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 109, Arrotrinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2680-131 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Maria Matos, lote 1, rés-do-chão, direito, 2755-390 Alcabideche — 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.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Avenida da Quinta Grande, Edifício Prime, 53, 4.º, A, Alfragide, 2614-521 Amadora — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- MULTICICLO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Matrapona, armazém R, caixa postal N, 2840 Seixal — alvará n.º 499/06.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.ª, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- Mundialteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 022/90.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, 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.ª, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio de Bacelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, 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.ª, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, 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.ª, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, 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.ª, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, 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.ª, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, 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.ª, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, 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.ª, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.ª, 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.ª, 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.ª, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª (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.ª, 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.ª, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Maestro Frederico Freitas, 11-A, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Bacelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.ª, 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.ª, 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.ª, 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.ª, 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.ª, 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.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Mouzinho de Albuquerque, 60, 5.º, 4100 Porto — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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 Andrade Corvo, 27, 3.º, 1050-008 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de São Sebastião da Pedreira, 9-D, 1050-205 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.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- Tempo Milenium — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 2, 1.º, A, Quinta da Piedade, 2625-171 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 496/06.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.

- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Professor Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vitor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Working Solutions — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Adriano Lucas, Loteamento das Arrozeiras, lote 3, 3020-319 Coimbra — alvará n.º 497/06.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

